

SKRIPSI
EFEKTIVITAS *TRAINING EMOTIONAL QUOTIENT*
DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* (ESQ WAY 165)
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Melengkapi Tugas
Dan Syarat Mencapai Gelar Sarjana Psikologi



Di susun

Oleh :

SYAIFULLAH

10561001724

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RIAU
2010

SYAIFULLAH (2010). Efektivitas Training Emotional Quotient dan Spiritual Quotient (ESQ Way 165) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

ABSTRAKSI

Training ESQ Way 165 adalah training kepemimpinan dan pengembangan kepribadian dalam membentuk karakter tangguh yang memadukan konsep kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara terintegrasi dan transendental dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas. Training ESQ way 165 bertujuan membuka gerbang dimensi kalbu, mengajak dan memberdayakan peserta menemukan nilai-nilai dasar: kejujuran, keadilan, kebersamaan, kreativitas, kedisiplinan yang sesungguhnya, telah ada dalam diri manusia dan juga merupakan tujuan dasar manusia. Hal ini akan menstimulir seluruh potensi diri (IQ, EQ dan SQ) dalam aktivitas hidup, termasuk dalam bekerja.

Analisa permasalahan, hipotesa nilai dasar, kajian solusi, dan pembuktiannya, pada hakekatnya adalah sebuah persepsi universal terhadap esensi peranan spiritualitas. Artinya, proses itu dilakukan oleh tiga kecerdasan berbeda, yaitu IQ, EQ dan SQ. Sesungguhnya persenyawaan ketiga konsep kecerdasan itu dalam satu kesatuan utuh merupakan wujud dari sebuah karakter yang berkepribadian tangguh.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektif tidaknya pemberian *Training ESQ Way 165* terhadap motivasi kerja karyawan. Sampel penelitian adalah peserta yang mengikuti training *ESQ Way 165* pada bulan Desember 2009 berjumlah 7 orang.

Skala motivasi kerja terdiri dari 32 aitem digunakan untuk melihat perbedaan skor *pretest* dan *posttest*. Uji reabilitas skala adalah 0.921 dan validates berkisar (rxy) -0.381 – 0.832. data diolah menggunakan teknik analisa *correlated data t-test* atau *paired-samples-t-test*.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada level 0,05 pada motivasi kerja selama *pretest* dan *posttest*. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbandingan skor rerata *pre-test* (99,571) dan skor *post-test* (100,857). Pada penelitian ini pemberian *treatment (training ESQ way 165)* kurang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *training ESQ Way 165*, motivasi kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan Pembimbing	i
Halaman Pengesahan Penguji	ii
Persembahan	iii
Motto	iv
Abstraksi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Kegunaan Ilmiah	8
2. Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Motivasi Kerja	10
3. Pengertian Motivasi	10
4. Pengertian Motivasi Kerja	11
5. Tujuan Motivasi Kerja	13
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
7. Model-model Motivasi	15
8. Aspek-aspek Motivasi Kerja	17
B. Kecerdasan Emosi	18
1. Pengertian Kecerdasan Emosi	18
2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosi	20
C. Kecerdasan Spiritual	22
1. Pengertian Kecerdasan Spiritual	22

2. Ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Spiritual	25
3. Fungsi Kecerdasan Spiritual	25
4. Pengaruh SQ Terhadap IQ dan EQ	27
D. <i>Training ESQ Way 165</i>	30
1. Pengertian <i>Training</i>	30
2. Tujuan <i>Training</i>	31
3. <i>Training ESQ Way 165</i>	33
E. Kerangka Pemikiran	35
F. Asumsi	39
G. Hipotesa	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel	41
C. Definisi Operasional	42
1. <i>Training ESQ Way 165</i>	41
2. Motivasi Kerja	42
D. Populasi	43
E. Teknik Pengambilan Sampel	43
F. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Alat Ukur	43
2. Uji Coba Alat Ukur	45
3. Metode Analisa Data	48
G. Rancangan Eksperimen	48
1. Rancangan Eksperimen	48
2. Prosedur Pelaksanaan Penelitian	50
3. Modul <i>Training ESQ Way 165</i>	51
4. Jadwal Penelitian	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Uji Asumsi	53
1. Deskripsi Data	54

2. Hasil Uji Normalitas	54
3. Hasil Uji Hipotesis	55
C. Analisis Tambahan	56
1. Kategorisasi Subjek.....	56
D. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi organisasi perusahaan, karyawan merupakan faktor utama yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tugas perusahaan. Mereka bukan hanya membutuhkan materi, tetapi juga membutuhkan penghargaan serta pengakuan yang layak. Karyawan merupakan faktor produksi yang unik, karena karyawan sebagai penggerak utama dalam kegiatan produksi (sebagai pekerja dan pengelola), selain itu karyawan juga perlu dirangsang agar produktivitasnya tinggi. Untuk menjaga agar produktivitas kerja karyawan tinggi perlu adanya motivasi.

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu (Munandar, 2004).

Setiap hari, secara sadar ataupun tidak sadar, seseorang menjalani dua macam situasi, yaitu situasi masalah (*problem situation*) dan situasi pilihan (*choice situation*) yang juga dinamakan situasi konflik. Dalam situasi masalah seseorang menghadapi berbagai macam rintangan dalam upayanya mencapai

sesuatu (tujuan) yang diinginkan. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besar motivasinya (Munandar, 2004).

Dalam situasi pilihan, seseorang menghadapi beberapa alternatif keputusan atau tindakan yang dapat ia ambil. Setiap keputusan atau tindakan mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, mengarah ke timbulnya akibat-akibat tertentu. Individu akan berada dalam konflik, mempunyai kesulitan untuk memilih, jika alternatif-alternatif keputusannya atau tindakannya akan menimbulkan akibat yang mengandung aspek-aspek positif yang sama nilainya, demikian pula mengandung aspek-aspek negatif yang juga sama nilainya. Dengan kata lain motivasi memiliki aspek kebutuhan, tujuan, kegiatan atau aktivitas dan tenaga yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan. Banyak sedikitnya tenaga yang digunakan tergantung dari derajat pentingnya tujuan bagi individu (Munandar, 2004).

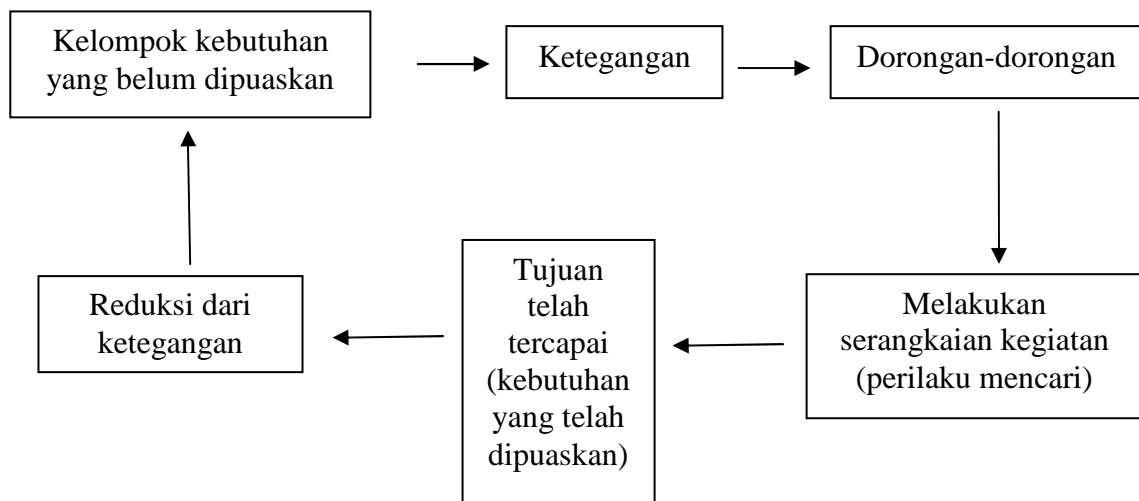
Menurut Rivai (2004) motivasi berasal kata "*motivation*" yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan keinginannya. Menurut Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2005) motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu keinginan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar tercapai prediket terpuji. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan

kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Robbins (2005) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya usahakan oleh karyawan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Dari pengertian motivasi di atas diharapkan motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah sesuai dengan peningkatan karir, karena dengan dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan. Apabila bawahan sudah merasa puas secara otomatis motivasi kerjanya akan meningkat begitu banyak pula yang sudah dilupakan atau hanya sebatas teori dan tidak dipraktikkan sama sekali.

Berlangsungnya motivasi dapat dilihat sebagai berikut (Munandar 2001):



Begitu banyak pemahaman tentang teori pembangunan karakter, manajemen, buku-buku penuntun sukses yang telah dipelajari, namun begitu banyak pula yang sudah dilupakan atau dihafal hanya sebatas teori saja. Akhirnya, ilmu-ilmu tersebut terbuang percuma. Bahkan pada saat ilmu-ilmu tersebut seharusnya digunakan, kita sering lupa. Tatkala diingatkan kembali, barulah kita menyesal. Sebuah peluang emas telah terlewatkan begitu saja, atau masalah yang seharusnya bisa dituntaskan, tidak mampu diselesaikan dengan baik.

Melatih kebiasaan kognitif pada umumnya lebih mudah dibandingkan melatih kecerdasan emosi. Melatih orang untuk mengoperasikan komputer, menghitung, menghafal daftar dan sederetan angka adalah salah satu contoh kebiasaan kognitif yang berasal dari otak kiri. Tetapi pelatihan yang membuat orang menjadi konsisten; memiliki komitmen; berintegritas tinggi; berpikiran terbuka; bersikap jujur; memiliki prinsip; mempunyai visi; memiliki kepercayaan diri; bersikap adil; bijaksana; atau kreatif, adalah contoh kecerdasan emosi yang seharusnya juga dilatih atau dibentuk, tidak cukup hanya berupa pelatihan kognitif seperti yang diperoleh selama ini.

Dari berbagai hasil penelitian, telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosi memiliki peran yang lebih *significant* dibanding kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak (IQ) barulah sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosilah yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja, justru sukses menjadi bintang-bintang kinerja; pengusaha-pengusaha sukses; dan pemimpin-pemimpin di berbagai kelompok. Di sinilah kecerdasan emosi (EQ) membuktikan eksistensinya (Agustian: 2001).

Letupan ketakjuban akan EQ (kecerdasan emosi) rupanya tak terlalu lama berlangsung, kembali disentakkan oleh hasil akhir dari teori EQ dan IQ, bukankah semuanya hanya berorientasi materi semata. Bukankah hanya mengejar kebendaan, berarti hanya mencakup satu tujuan saja, yaitu *amaliyah duniawi* yang fana (*temporary*) yang berujung pada kekeringan?

Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah yang pertama kali digagas oleh Danah Zohar dan Ian Marshal, yang berfungsi sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas dan kaya. *Spiritual capital* merupakan *inner value* yang terletak pada *God Spot* berfungsi memberikan bisikan-bisikan suara hati yang senantiasa mendorong ke arah mulia. Bagi siapapun juga yang telah merasakan *spiritual experience*, semacam merasakan sebuah “hidayah”. Satu menit saja tersentuh, maka akan mampu

mengubah hidup seseorang selama sepuluh tahun. Hal ini secara ilmiah pernah dibuktikan oleh Ramachandran dan Persinger tentang fungsi *God Spot* pada otak manusia, yang menjadi landasan ilmiah kecerdasan ketiga (SQ) ini (dalam Agustian; 2001).

Ramachandran dan Pesinger (dalam Agustian; 2001) memang menemukan fungsi otak yang menjadi landasan akan eksistensi SQ (kecerdasan spiritual) tetapi hanya sebatas *hardware* saja, sedangkan Agustian merupakan penemu formula *software*nya, yaitu ESQ Model. Sebuah sistem terpadu dan sistematis untuk mensinergikan tiga landasan kecerdasan dalam satu sekaligus, yaitu IQ, EQ dan SQ, yang mana menjadi pusatnya adalah SQ (kecerdasan spiritual).

Pada saat ini banyak lembaga-lembaga training yang menyediakan jasanya untuk memberikan training kepada karyawan di suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Salah satunya adalah training kecerdasan emosional dan spiritual atau yang lebih dikenal dengan training ESQ Way 165.

Beberapa pemimpin perusahaan yang sudah menyadari arti pentingnya sebuah mentalitas dan *attitude* kemudian mengirimkan para manajer serta stafnya untuk mengikuti training dengan harapan agar terjadi suatu perubahan mental pada karyawannya. Pada tahap awalnya setelah training tersebut selesai, memang terjadi perubahan positif, tetapi beberapa bulan kemudian mereka tampak sudah tidak mempraktekkan lagi konsep-konsep itu. Mereka kembali pada kebiasaan lama. Tanpa pernah dipraktekkan lagi, teori-teori tersebut akhirnya hanya menjadi sebuah *jargon* belaka.

Oleh karena itu, training ESQ Way 165 memberikan suatu pola pelatihan kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ) yang efektif, yang dapat dilakukan setiap hari secara berkesinambungan, muncul dari dalam, bukan dari luar. Inilah yang akan menghadirkan independensi. Akan memberikan pemahaman secara alami yang sesuai dengan suara hati manusia. Dan apabila seseorang atau karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dia lakukan dan mengerti tujuan dari pekerjaannya, maka akan menyebabkan motivasi kerja yang meningkat secara *significant* dan berlangsung lama.

Hasil yang diharapkan dari pemberian training ESQ way 165 ini adalah, munculnya dalam diri karyawan secara individual arti penting dari apa yang dikerjakannya, terciptanya suasana yang kondusif di dalam perusahaan tersebut. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi suatu perusahaan tercapai.

Berdasarkan laporan dari Ren Bang SDM Pertamina Sumatera Bagian Selatan (SUMBAGSEL) menunjukkan sebuah data yang menyatakan bahwa produksi minyak menunjukkan hasil yang meningkat dibandingkan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kondisi kerja yang kondusif, setelah karyawannya mengikuti training ESQ Way 165 (materi ESQ Way 165). Menurut keterangan General Manager DOH JBB Subarkan Kustowo mengatakan bahwa produksi minyak meningkat hingga sekitar 21.782 BOPD pada november 2003, setelah mengikuti training ESQ Way 165 para karyawan mengerti akan pekerjaan mereka, lebih bertanggung jawab, disiplin yang meningkat serta lingkungan kerja yang kondusif (Buletin Pertamina Cirebon No. 50 Th XXXIX, 2003, materi ESQ Way 165).

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut efektivitas training ESQ Way 165 terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah “ Apakah training ESQ Way 165 efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas training ESQ Way 165 terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Dari penelitian ini diharapkan sebagai informasi ilmiah baru mengenai efektivitas training ESQ Way 165 terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis yang diberikan:

- a. Memberi masukan kepada karyawan dan perusahaan, apabila ingin meningkatkan kinerja dan produktivitas salah satunya dengan memahami tentang kecerdasan emosi dan spiritual.

- b. Memberikan masukan kepada karyawan dan para praktisi, bahwa tujuan dari semua yang kita kerjakan tidak bermuara hanya pada materi saja, akan tetapi tujuan dari setiap yang kita kerjakan adalah mengharapkan balasan di hari kemudian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, dibawa masuk oleh tenaga kerja. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu. Tergantung pada yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas unjuk-kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya.

Menurut Rivai (2004) motivasi berasal kata “*motivation*” yang dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi itu dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan keinginannya. Menurut Robbins (2005) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu serta

sebagai dorongan yang ada pada diri inidividu untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan. Anoraga (2006), motivasi kerja bisa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi dan produktivitasnya. Anoraga (2006), mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja, yaitu:

- a) Perasaan senang dalam bekerja
- b) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c) Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d) Adanya kegairahan dalam bekerja
- e) Mengembangkan tugas dan dirinya
- f) Meningkatkan prestasi
- g) Bertanggung jawab
- h) Kesadaran dalam bekerja

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Berelson dan Steiner (dalam Asliani, 2008) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan

kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Sudarwan (dalam Asliani, 2008), motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya rasa lapar dan haus (Hasibuan, 1996). Menurut Munandar (2004) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainnya tujuan tertentu.

Menurut Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2005) dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

1. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
3. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

McClelland (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan berkeinginan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dalam perannya.

3. Tujuan motivasi kerja

Menurut Siswanto (dalam Asliani, 2008) bahwa tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (1996) menyatakan tujuan dari motivasi kerja adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan menurut Syadam (dalam Siregar, 2007) pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan kegairahan dan semangat kerja pegawai
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan kualitas pegawai pada perusahaan

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat kedisiplinan, menumbuhkan kualitas pegawai dan meningkatkan prestasi kerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Syadam (dalam Siregar, 2007) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor *intern* yang berasal dari dalam diri karyawan

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Kematangan pribadi

- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2. Faktor ekstern dari luar diri karyawan

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Kepemimpinan
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah faktor intern yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

5. Model-model motivasi

Menurut Hasibuan (1996) ada beberapa model motivasi dalam organisasi yang akan diklasifikasikan, yaitu:

a. Model tradisional

Model tradisional ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah pekerjaannya meningkat akan dilakukan dengan sistem insentif yaitu

memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik, semakin berprestasi maka semakin banyak jasa yang diterimanya, jadi motivasi bawahan itu untuk mendapatkan insentif (uang, barang saja).

b. Model hubungan manusia

Model hubungan manusia ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting, sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian memperhatikan kebutuhan material dan non material maka motivasi kerja akan meningkat.

c. Model sumber daya manusia

Model sumber daya manusia ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan upah barang dan produktivitas kerja, tetapi kebutuhan akan pencapaian kerja yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh motivasi prestasi kerjanya yang baik, karyawan bukanlah berprestasi baik karena adanya produktivitas yang baik pula, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (1996) dapat disimpulkan dari model motivasi yaitu untuk meningkatkan gairah terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya, dan untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan bukan saja hanya uang dan upah barang dan produktivitas kerja, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab

yang lebih luas dalam meningkatkan produktivitas, suatu dorongan atau energi penggerak untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

6. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Motivasi dapat dibagi dalam dua kelompok besar, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik. Suatu aktivitas tanpa mengharapkan imbalan kecuali aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah konteks karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek-aspek motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan antara lain: Prestasi, Penghargaan (bukan berbentuk uang atau materi), Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan, Perkembangan, Motivasi ekstrinsik.
2. Motivasi ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat dari bekerja, tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah: Pengawasan, Hubungan interpersonal, Kondisi fisik kerja, Gaji, Kebijaksanaan perusahaan dan sistem administrasi, Bonus, Keamanan kerja.

Unsur-unsur yang dapat menggerakkan motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.
2. Penghargaan. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan menjadi motivator yang kuat.

3. Tantangan. Tantangan yang dihadapi merupakan motivator bagi manusia untuk mengatasi.
4. Tanggung jawab. Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan. Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.
6. Keterlibatan. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses dapat meningkatkan motivasi karyawan.
7. Kesempatan. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka merupakan motivator yang kuat bagi karyawan.

B. Kecerdasan emosi

1. Pengertian kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenai perasaan diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2004) kecerdasan emosional mengacu kepada kemampuan seseorang di dalam mengendalikan diri ketika marah, takut, gembira, kasmaran, terkejut, terpesona, muak, tersinggung dan berduka. Pada hakekatnya seseorang harus mampu meredam gejolak emosinya.

Selanjutnya Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain

serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan (dalam Solihin).

Definisi lain kecerdasan emosi menurut Cover (dalam Agustian, 2001) adalah kemampuan merasakan memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi. Koneksi dan pengaruh-pengaruh manusiawi.

Selain itu (Mujib dkk, 2002) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kecerdasan kalbu yang berkaitan dengan pengendalian nafsu-nafsu impulsive dan agresif. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk bertindak secara hati-hati, waspada, tenang, sabar, dan tabah ketika mendapat musibah dan berterima kasih ketika mendapat kenikmatan. Dalam bahasa sehari-hari kecerdasan emosional biasanya disebut sebagai *street smart* (pintar) atau kemampuan khusus yang kita sebut “akal sehat” terkait dengan kemampuan membaca lingkungan politik sosial, dan menatanya kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan, dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan yang kehadirannya didambakan orang lain (Stein dalam Siregar, 2007).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali dan memahami perasaan diri dan orang lain sehingga individu mampu untuk mengarahkannya dalam berinteraksi dengan lingkungannya sehingga dengan mudah ia membina hubungan dengan orang lain serta mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain

sehingga memiliki pandangan positif dalam menilai sesuatu yang terjadi pada dirinya.

2. Aspek-aspek kecerdasan emosi

Goleman (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosi itu terdiri dari lima aspek wilayah utama, antara lain:

1. Mengenali emosi diri (kesadaran diri)

Mengenali emosi diri adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengenal dirinya dan merupakan kesadaran akan perasaan diri sendiri sewaktu perasaan itu timbul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya membuat individu berada dalam kekuasaan perasaan, tidak terkendali dan agresif. Orang yang mempunyai keyakinan yang lebih tentang perasaannya mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan-keputusan masalah pribadi, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri, lebih tenang, emosi terkendali dengan begitu tidak responsive secara langsung terhadap stimulus yang mengganggu hingga ekspresi kemarahan tidak dalam bentuk agresi.

2. Kemampuan mengelola emosi

Kemampuan dalam mengelola emosi merupakan kemampuan dalam penguasaan diri yaitu kemampuan dalam menghadai badai emosi. Dalam hal ini bagaimana mengendalikan amarah, mengatasi kecemasan dan mengendalikan kesedihan.

3. Kemampuan memotivasi diri

Aspek ini merupakan aspek penataan emosi yang dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan menguasai diri sendiri, menahan diri dari kepuasan sementara dan mengendalikan dorongan hati, menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan bertahan menghadapi kegelisahan dan frustrasi, serta bangkit dari kesedihan.

Keterampilan atau kemampuan seseorang memotivasi diri dapat ditelusuri lewat hal-hal sebagai berikut, yaitu cara mengendalikan dorongan hati, tingkat kecemasan yang berpengaruh terhadap kinerjanya, kekuatan berfikir positif, optimisme, keadaan *flow* yang merupakan puncak kecerdasan emosional.

4. Kemampuan mengenali emosi orang lain atau berempati

Empati merupakan kemampuan untuk memahami orang lain dengan memperhatikan isyarat-isyarat emosi, dan memahaminya serta melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain, tidak hanya tahu saat diri sendiri marah, tetapi juga mengetahui bahwa orang lain sedang marah atau mengalami gejolak emosi yang lain, sehingga mengerti tindakan apa yang harus dilakuakn untuk menghadapi orang lain.

5. Kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain

Goleman mengatakan bahwa keterampilan membina hubungan dengan orang lain merupakan keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan dalam

pergaulan dengan orang lain, kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi serta membuat orang lain merasa nyaman.

Jadi dapat disimpulkan, kecerdasan emosi adalah suatu kecerdasan yang berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Aspek kecerdasan emosi mencakup lima wilayah utama yaitu; mengenali emosi diri (kesadaran diri), kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, kemampuan mengenali emosi orang lain atau berempati, kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain. Apabila aspek-aspek dari kecerdasan emosi ini terpenuhi, maka individu akan merasa bahagia yang berasal dari dalam dirinya sendiri bukan bahagia yang diberikan oleh orang lain kepadanya.

C. Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan spiritual

Secara konseptual kecerdasan spiritual terdiri dari gabungan kata kecerdasan dan spiritual. Kecerdasan berasal dari kata cerdas yaitu sempurna perkembangan akal budi untuk berfikir dan mengerti. Sedangkan spiritual berasal dari kata *spirit* yang berasal dari kata latin yaitu *spiritus* yang berarti nafas. Dalam kamus psikologi *spirit* adalah suatu zat atau makhluk *immaterial*, biasanya

bersifat ketuhanan menurut aslinya, yang diberi sifat dari banyak ciri karakteristik manusia, kekuatan, tenaga, semangat, vitalitas energi disposisi, moral atau motivasi. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang sempurna dari perkembangan akal budi untuk memikirkan hal-hal diluar alam materi yang bersifat ketuhanan yang memancarkan energi batin untuk memotivasi lahirnya ibadah dan moral.

Zohar dan Marshal mengatakan bahwa: “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi perilaku atau hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa hidup seseorang lebih bermakna bila dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia.”

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang paling tinggi, bahkan kecerdasan inilah yang dipandang berperan memfungsikan dari kecerdasan IQ dan EQ. Sebelum kecerdasan ini ditemukan, para ahli sangat bangga dengan temuan tentang adanya IQ dan EQ, sehingga muncullah suatu paradigma di masyarakat bahwa otak itu adalah segala-galanya, padahal nyatanya tidaklah demikian.

Selanjutnya Agustian (2001) mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah pada setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik) serta berprinsip hanya karena Allah.

Dengan demikian berarti orang yang cerdas secara spiritual adalah orang yang mampu mengaktualisasikan nilai-nilai Ilahiah sebagai manifestasi dari aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari dan berupaya mempertahankan keharmonisan dan keselarasan dalam kehidupannya, sebagai wujud dari pengalamannya terhadap tuntutan fitrahnya sebagai makhluk yang memiliki ketergantungan terhadap kekuatan yang berada di luar jangkauan dirinya yaitu Sang Maha Pencipta.

Kebutuhan akan spiritual adalah kebutuhan untuk mempertahankan keyakinan, mengembalikan keyakinan, memenuhi kewajiban agama, serta untuk menyeimbangkan kemampuan intelektual dan emosional yang dimiliki seseorang, sehingga dengan kemampuan ini akan membantu mewujudkan pribadi manusia seutuhnya.

Makna hidup manusia dengan demikian terletak pada tingkat spiritualitas yang dimiliki. Ada sebagian manusia berpendapat bahwa yang dicapai dalam proses pembinaan spiritualitas tersebut itulah Tuhan yang sebenarnya. Bahkan sebagai tenaga penggerak untuk membentangkan celah dari masa lalu ke masa depan, merupakan bagian dari proses yang berlangsung selama milyaran tahun dan masih berlangsung hingga sekarang yang dengan itu alam semesta terus membentuk debu-bintang menjadi manusia. Perencanaan alam semesta adalah menyadari akan pengaruh pada penyingkapan penciptaan. Jika perubahan kuantum dalam kesadaran semacam itu benar-benar terjadi, itu akan mewakili kemenangan heroik atas determinisme, bukan atas alam, melainkan akan batasan-

batasan pikiran sendiri yang mencegah untuk bekerja secara selaras dengan alam semesta.

2. Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan spiritual

Roberts A. Emmons sebagaimana dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, ada 5 ciri orang yang cerdas secara spiritual (dalam Susanti: 2006), yaitu:

1. Kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan material
2. Kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak
3. Kemampuan untuk mensakralkan pengalaman sehari-hari
4. Kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual buat menyelesaikan masalah.
5. Kemampuan untuk berbuat baik, yaitu memiliki rasa kasih yang tinggi pada sesama makhluk Tuhan seperti memberi maaf, bersyukur atau mengungkapkan terimakasih, bersikap rendah hati, menunjukkan kasih sayang dan kearifan, hanyalah sebagai dari kebajikan.

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan spiritual mempunyai ciri-ciri seperti kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan material, tingkat kesadaran yang memuncak, mensakralkan pengalaman sehari-hari, menggunakan sumber spriritual dalam menyelesaikan maslah sehari-hari dan berbuat baik kepada sesama makhluk Tuhan.

3. Fungsi kecerdasan spiritual

Beberapa fungsi kecerdasan spiritual (dalam Susanti: 2006), antara lain:

1. Mendidik hati menjadi benar

Pendidikan sejati adalah pendidikan hati, karena pendidikan hati tidak saja menekankan segi-segi pengetahuan kognitif saja tetapi juga menumbuhkan segi-segi kualitas psikomotorik dan kesadaran spiritual yang reflektif dalam kehidupan sehari-hari.

2. Kecerdasan spiritual dapat mengantarkan kepada kesuksesan.
3. Kecerdasan spiritual dapat membuat manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Allah SWT. Ini akan berdampak pada kepandaian dia berinteraksi dengan manusia lainnya, karena dibantu oleh Allah yaitu hati manusia dijadikan cenderung kepada-Nya.
4. Kecerdasan spiritual membimbing kita untuk meraih kebahagiaan hidup hakiki.
5. Kecerdasan spiritual mengarahkan hidup kita untuk selalu berhubungan dengan kebermaknaan hidup agar hidup kita menjadi lebih bermakna.

Danah Zohar dan Ian Marshall (dalam Susanti 2006), menggambarkan orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) sebagai orang yang mampu bersikap fleksibel, mampu beradaptasi secara spontan dan aktif, mempunyai kesadaran yang tinggi, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, rasa sakit, memiliki visi dan prinsip nilai, mempunyai komitmen dan bertindak penuh tanggung jawab.

6. Dengan menggunakan kecerdasan spiritual, dalam pengambilan keputusan cenderung akan melahirkan keputusan yang terbaik, yaitu keputusan spiritual. Keputusan spiritual itu adalah keputusan yang diambil dengan mengedepankan sifat-sifat Ilahiah dan menuju kesabaran mengikuti Allah As-

Shabuur atau tetap mengikuti suara hati untuk memberi atau *taqarub* kepada *Al-Wahhaab* dan tetap menyayangi, menuju sifat Allah *Ar-Rahim* (Agustian, 2001)

7. Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, dan kecerdasan spiritual ini adalah kecerdasan tertinggi manusia (Zohar dan Marshal (dalam Susanti 2006)). Artinya IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Juga peran EQ yang memang begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan Hitler-Hitler atau Fir'aun-Fir'aun kecil di muka bumi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual itu selain dapat membawa seseorang ke puncak kesuksesan dan memperoleh ketentraman diri, juga dapat melahirkan karakter-karakter yang mulia di dalam diri manusia.

4. Pengaruh SQ terhadap IQ dan EQ

Kesimpulan para ahli di sebuah penelitian ilmiah di Amerika Serikat yang mengatakan bahwa memang telah terjadi kekeliruan dalam memahami IQ. Mereka (para ahli) melihat kesamaan persepsi yang menggejala hampir di semua belahan dunia kecenderungan untuk mengagung-agungkan IQ, yang hanya

bertumpu pada kemampuan akademik, prediket dan nilai sebagai tolok ukur (Agustian, 2001).

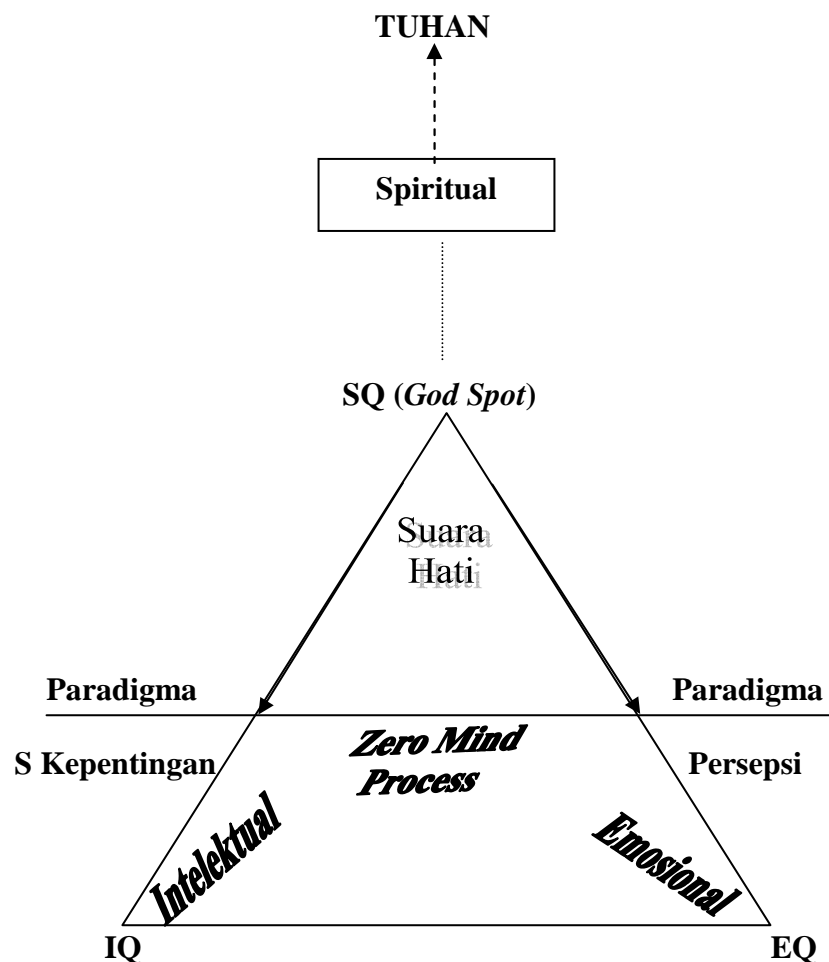
Kemampuan akademik, nilai rapor, prediket kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi tolok ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai. Saat ini perusahaan-perusahaan raksasa di dunia telah banyak menyadari hal ini. Mereka menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi. Hal tersebut senada seperti yang dikatakan oleh Goleman bahwa *social awareness* adalah pemicu awal gerakan berikutnya seperti *social skill*, *self management*, dan kemudian *self awareness* di *sequence* terakhir (Agustian, 2001)

Akan tetapi letupan ketakjuban akan EQ (kecerdasan emosi) rupanya tidak terlalu lama berlangsung, kembali disentakkan oleh hasil akhir dari teori EQ dan IQ, bukankah semuanya hanya berorientasi materi semata-mata. Tidak adakah teori lain, dengan cara pandang berbeda yang dapat melahirkan sebuah muara selain hanya materi?.

Kecerdasan spiritual (SQ), merupakan temuan terkini secara ilmiah, yang pertama kali digagas oleh Danah Zohar dan Ian Marshall, melakukan riset yang komprehensif. Pembuktian Zohar dan Marshaal dalam SQ, *Spiritual Quetiont*, (The Ultimate Inlligence, London:200).

Namun temuan mereka yang disebut dengan “*God Spot*” baru sebatas *hardware*-nya saja (spiritual center pada otak manusia), belum ada *software* (isi dan kandungan)-nya. Maka Agustian mencoba untuk menemukan *software*

tersebut. ESQ Model dari Agustian ini adalah *software* dari *God Spot* untuk melakukan *Spiritual Engineering* sekaligus sebagai mekanisme penggabungan tiga kecerdasan manusia yaitu EQ, IQ dan SQ dalam satu kesatuan yang integral dan transcendental, karena selama ini kecerdasan klasik yang masih permanen sampai hari ini adalah pemisahan antara SQ, IQ dan EQ, padahal ketiganya saling mempengaruhi. Agustian mengilustrasikannya sebagai berikut:



Gambar segitiga ini menjelaskan bahwa SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, bahkan SQ merupakan

kecerdasan tertinggi yang menghasilkan ketenangan jiwa. Ketenangan jiwa yang dimiliki oleh Sang Pemilik Kecerdasan Ruh akan terpancar pada wajahnya berupa kesejukan, pada sikapnya berupa ketawadhu'an, pada keinginannya berupa keinginan membahagiakan orang lain, pada gerakannya berupa kebajikan, pada amalnya berupa kesalihan, dan pada budi pekertinya berupa akhlaq mulia.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi SQ adalah mengoptimalkan fungsi IQ dan EQ, bila SQ tidak ada maka SQ dan EQ juga tidak akan berfungsi secara efektif. Dengan demikian jelaslah bahwa dalam kehidupan manusia SQ-lah yang mutlak harus dimiliki. Hal ini adalah sebagai bantahan terhadap pendapat para tokoh yang mengatakan bahwa IQ dan EQ saja yang memberi makna hidup dan mengarahkan aktifitas manusia.

IQ dan EQ ternyata tidak mampu mencapai kehidupan yang tenang dan abadi, karena setelah keduanya dimiliki masih terasa kegelasahan jiwa. Fungsi dan peran yang paling dominan dalam setiap kehidupan adalah kombinasi antara kecerdasan IQ, EQ dan SQ.

D. Training ESQ Way 165

1. Pengertian *Training*

Training menurut Sikula (dalam Munandar, 2004) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2004) *training* adalah usaha yang berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Training sangat penting diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan, sehingga diharapkan setelah karyawan mengikuti *training* para karyawan membawa hasil yang mereka dapatkan selama mengikuti pelatihan tersebut.

2. Tujuan *Training*

Tujuan dari pemberian *training* secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut (Sikula dalam Munandar, 2004) :

a. Meningkatkan Produktivitas

Training dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang. Prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari produktivitas.

b. Meningkatkan Mutu

Training yang tepat tidak saja meningkatkan kuantitas dari keluaran tetapi juga meningkatkan kualitas atau mutu dari keluaran. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan, dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Meningkatkan Ketepatan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia

Training yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu di masa yang akan datang

d. Meningkatkan Semangat Kerja

Iklim dan suasana organisasi pada umumnya menjadi lebih baik jika perusahaan mempunyai program training yang tepat. Suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program *training* perusahaan yang direncanakan dengan baik.

e. Menarik dan Menahan Tenaga Kerja yang Baik

Banyak perusahaan yang menawarkan program *training* yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berpotensi baik,

f. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Training yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan dan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.

g. Menghindari Keusangan (*Obsolescence*)

Usaha *training* diperlukan secara terus menerus agar para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing.

h. Menunjang Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Training tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja sendiri.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tujuan dari pemberian *training* kepada karyawan agar para karyawan produktivitas nya meningkat, mutu yang bagus, semangat kerja yang baik, mempunyai potensi yang baik, kesehatan

dan keselamatan kerja yang bagus, menghindari keusangan dan pertumbuhan pribadi yang lebih baik.

3. Training ESQ Way 165

Training ESQ Way 165 adalah *training* kepemimpinan dan pengembangan kepribadian dalam membentuk karakter tangguh yang memadukan konsep kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara terintegrasi dan transendental dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Pada bagian satu (*Zero Mind Process*), Agustian berusaha mengungkap belenggu-belenggu hati dan mencoba mengidentifikasi belenggu tersebut. Sehingga dapat dikenali apakah paradigma tersebut telah *menkrangkeng* suara hati. Hasil akhir yang diharapkan pada bagian satu adalah lahirnya alam bawah sadar yang jernih dan suci, atau yang dinamakan dengan suara hati yang terletak pada *God Spot*, yaitu kembali pada hati yang bersifat merdeka serta bebas dari belenggu.

Tahap ini merupakan titik tolak dari sebuah *kecerdasan spiritual*. Samping itu, Agustian memperkenalkan secara umum suara hati (*self conscience*) yang dijadikan sebagai landasan SQ. Awal kecerdasan spiritual mulai terbangun. Manusia di sini memiliki nilai yang satu bersifat universal dan Ihsan.

Bagian dua (*Mental Building*-Enam prinsip), dijelaskan tentang kesadaran diri (*self conciousness*), yaitu tentang arti penting dimensi mental. Dijabarkan tentang cara membangun kecerdasan membangun kecerdasan emosi secara sistematis berdasarkan Enam Rukun Iman. Dimulai dari pembangunan Prinsip

Bintang atau *Star Principle*, *Angel Principle*, *Leader Principle*, *Learning Principle*, *Vision Principle*, dan terakhir *Well Organized Principle*. Pada bagian ini diharapkan tercipta format EQ berdasarkan kesadaran spiritual, serta sesuai dengan suara hati terdalam dari dalam diri manusia (*self conscience*). Sinilah karakter manusia memiliki tingkat kecerdasan emosi (EQ) terbentuk sesuai dengan suara hati manusia dan terbentuk pada tahap awal (SQ).

Bagian Tiga, (*Personal Strength*) adalah sebuah langkah pengasahan hati yang dilakukan secara berurutan dan sangat sistematis berdasarkan Lima Rukun Islam. Pada intinya, bagian ini merupakan langkah yang dimulai dari penetapan misi (*mission statement*), kemudian dilanjutkan pembentukan karakter (*character building*). Selanjutnya, training pengendalian diri (*self controlling*). Ketiga langkah ini akan menghasilkan apa yang disebut ketangguhan pribadi (*Personal Strength*).

Bagian empat, (*Social Strength*) diuraikan tentang pembentukan dan training untuk mengeluarkan potensi spiritual menjadi langkah nyata, serta melakukan aliansi atau sinergi. Ini adalah perwujudan tanggung jawab sosial seorang individu yang telah memiliki ketangguhan pribadi di atas. Pelatihan yang diberikan, dinamakan Langkah Sinergi atau *strategic collaboration* dan diakhiri dengan Langkah Aplikasi Total atau *total action*. Pada tahap ini, diharapkan akan terbentuk apa yang dinamakan ketangguhan sosial (*social strength*).

E. Kerangka pemikiran

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi dari Anoraga.

Anoraga (2006), motivasi kerja bisa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi dan produktivitasnya. Anoraga (2006), mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja, yaitu:

- a) Perasaan senang dalam bekerja
- b) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c) Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d) Adanya kegairahan dalam bekerja
- e) Mengembangkan tugas dan dirinya
- f) Meningkatkan prestasi
- g) bertanggung jawab
- h) Kesadaran dalam bekerja

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan berkeinginan untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih baik dalam perannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan topik paling penting di zaman modern ini. Perkembangan industri dan dunia usaha yang sangat cepat, menimbulkan kompetisi dalam tataran global dan menuntut adanya sumber daya manusia yang andal, terdidik, terampil, gigih, jujur, bertanggung jawab, disiplin

serta visioner. Pertanyaannya bagaimanakah caranya menciptakan manusia-manusia unggul seperti itu?

Para pakar menciptakan berbagai teori untuk menemukan jawabannya. Sayang, semua teori yang dikemukakan itu sejak awal telah menunjukkan keberpihakan pada satu sisi. Jarang yang menawarkan solusi memuaskan bagi semua pihak. Keberpihakan itu ditunjukkan dengan sangat banyaknya opini yang menginginkan pemacuan kapasitas SDM hingga titik tertinggi. Latar belakang pendidikan, keahlian, pengetahuan hingga skor kecerdasan intelektual (IQ) selalu menjadi standar penilain dini bagi seseorang sebelum dia memasuki dunia kerja. Bahkan pendewaan IQ kian dominan hingga kini. Tidak salah memang, tetapi tidak sepenuhnya tepat.

Pengkajian masalah SDM pada dekade terakhir dilakukan oleh sebuah lembaga data bank raksasa bernama *Emotional Quality Inventory* (EQI), yang menggagas sebuah riset IQ. Para profesional dari berbagai penjuru dunia dijadikan sampel. Hasilnya secara teori, IQ hanya memberikan konstibusi sebesar maksimal 20%, bahkan rata-rata hanya berkisar 6% saja bagi kesuksesan seseorang (dalam Agustian, 2008).

Institut Teknologi Carnegie menemukan bukti lain lagi. Penelitiannya terhadap 10.000 orang sukses menyimpulkan hanya 15% yang mengakui kemampuan teknis menjadi penentu keberhasilan mereka. Sedangkan 85% yang lain mengatakan faktor kepribadian lebih dominan (dalam Agustian, 2008).

Ketertarikan para pakar terhadap adanya faktor kecerdasan baru manusia, kian meningkat. Kajian DR. Albert Edward Wiggam juga memberikan

kesimpulan yang memperkuat temuan dari Institut Teknologi Carnegie. Wiggam menemukan, 400 orang atau 10% dari 4000 orang yang kehilangan pekerjaan adalah ketidakmampuan teknis. Artinya, 90% lainnya menganggur karena memiliki masalah kepribadian. (dalam Agustian, 2008).

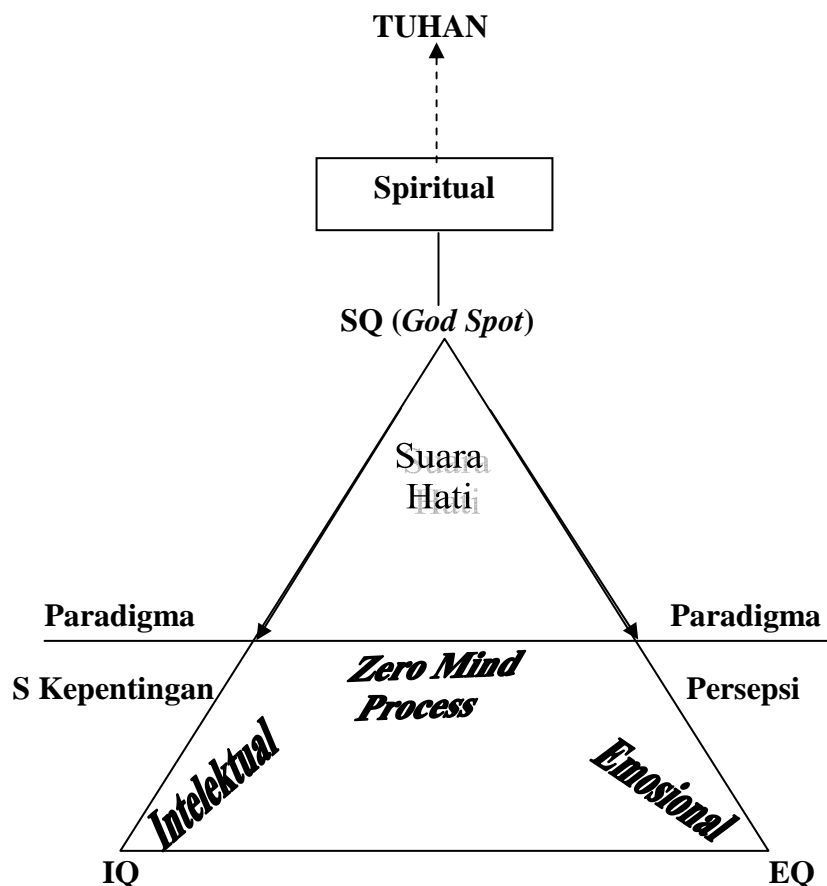
Fakta, riset dan semua hasil itu bermuara pada pertanyaan, apakah IQ, yaitu keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) Masih pantas menjadi kriteria utama dalam penilaian dan pembangunan SDM? Bagaimana kontribusi Emotional Quotient dan Spiritual Quotient bagi pengembangan kualitas manusia?

Emotional Quotient dan Spiritual Quotient yang sesungguhnya *built in* dalam jiwa setiap manusia, menjadi jawaban masuk akal dalam kesimpulan para cendekia sumber daya individu. Beberapa jurnal serta buku yang melaporkan riset mutakhir mereka dalam 25 tahun terakhir, menempatkan nilai (*value*) pada prioritas tertinggi sebagai prasyarat pembentukan profesional yang berkarakter atau budaya perusahaan (dalam Agustian, 2008).

Sedangkan kehancuran perusahaan raksasa seperti Enron dan Worldcom yang semula beromzet US\$ 997 juta diangkat menjadi bukti bahwa komitmen intelektual yang mendewakan pencapaian nilai-nilai melalui logika dan perhitungan matematis, tidak bisa menjamin kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Mereka melupakan eksistensi EQ dan SQ serta kedahsyatan potensinya bagi perusahaan. Ironisnya, banyak perusahaan yang lebih memfokuskan pada upaya peningkatan *skill* dan *knowledge* karyawan dibandingkan *value*.

Analisa permasalahan, hipotesa nilai dasar, kajian solusi, dan pembuktiannya, pada hakekatnya adalah sebuah persepsi universal terhadap esensi peranan spiritualitas. Artinya, proses itu dilakukan oleh tiga kecerdasan berbeda, yaitu IQ, EQ dan SQ. Sesungguhnya persenyawaan ketiga konsep kecerdasan itu dalam satu kesatuan utuh merupakan wujud dari sebuah karakter yang berkepribadian tangguh.

Berdasarkan pemahaman konseptual tentang peranan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan intelektual (IQ), maka dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Hubungan antara kecerdasan emosional dan spiritual dengan motivasi kerja adalah apabila karyawan dapat mensinergikan ketiga kecerdasan yang

dimiliki sebagai modal dasar manusia dimana yang menjadi pusatnya kecerdasan spiritual, maka mereka akan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini disebabkan karena karyawan mengerti akan makna dari pekerjaannya dan karyawan memiliki kesadaran dari diri mereka sendiri.

F. Asumsi

Berdasarkan penerapan teori dan penerapan kerangka pemikiran di atas, maka asumsi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional mengacu kepada kemampuan seseorang di dalam mengendalikan diri ketika marah, takut, gembira, kasmaran, terkejut, terpesona, muak, tersinggung dan berduka. Pada hakekatnya seseorang harus mampu meredam gejolak emosinya.
2. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang sempurna dari perkembangan akal budi untuk memikirkan hal-hal diluar alam materi yang bersifat ketuhanan yang memancarkan energi batin untuk memotivasi lahirnya ibadah dan moral.
3. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan training kecerdasan emosional dan spiritual (*ESQ Way* 165).
4. Motivasi kerja adalah motif (penggerak) yang mengarahkan pada usaha mendorong seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu keinginan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Semakin tinggi pemahaman seseorang terhadap kecerdasan emosi dan spiritual, semakin tinggi pula motivasi kerja yang akan dicapai.

G. Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut : Training Kecerdasan Spiritual dan Emosional (*ESQ Way 165*) Efektif dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pra-eksperimental desain perlakuan ulang (*one group pre and posttest design*). Suryabrata (2006) menyatakan *pretest* itu memberi landasan untuk membuat komparasi prestasi subjek yang sama sebelum dan sesudah dikenai X (*experimental treatment*). Penulis akan melihat perbandingan motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti *training ESQ Way 165*.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi terhadap variabel pada penelitian perlu diklasifikasikan sesuai dengan jenis dan peranannya dalam penelitian untuk penentuan alat pengambil data serta metode analisis yang sesuai diterapkan (Suryabrata, 2003). Variabel variabel pada penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas (X) : *training ESQ Way 165*
- b. Variabel terikat (Y) : motivasi kerja karyawan

C. Definisi Operasional

1. *Training ESQ Way 165*

Training ESQ Way 165 adalah *training* kepemimpinan dan pengembangan kepribadian dalam membentuk karakter tangguh yang memadukan konsep

kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara terintegrasi dan transendental dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Training ESQ way 165 bertujuan membuka gerbang dimensi kalbu, mengajak dan memberdayakan peserta menemukan nilai-nilai dasar: kejujuran, keadilan, kebersamaan, kreativitas, kedisiplinan yang sesungguhnya, telah ada dalam diri manusia dan juga merupakan tujuan dasar manusia. Hal ini akan menstimulir seluruh potensi diri (IQ, EQ dan SQ) dalam aktivitas hidup, termasuk dalam bekerja.

Pada *training* ini peserta akan memperoleh pemahaman, pengetahuan serta pengalaman tentang konsep dasar ESQ serta merasakan pengalaman spiritual yang akan mengubah hidupnya ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga 2006). Anoraga (2006), mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja, yaitu:

- a) Perasaan senang dalam bekerja
- b) Mendapatkan kepuasan dalam bekerja
- c) Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d) Adanya kegairahan dalam bekerja
- e) Mengembangkan tugas dan dirinya

- f) Meningkatkan prestasi
- g) bertanggung jawab
- h) Kesadaran dalam bekerja

D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta yang mengikuti training *ESQ Way 165* pada bulan Desember 2009 berjumlah 50 orang yang bertempat di Hotel Pangeran Pekanbaru.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Bungin (2008) menjelaskan bahwa teknik sampel ini digunakan pada penelitian-penelitian yang lebih mengutamakan tujuan penelitian.

Sampel yang akan diteliti berjumlah 7 orang. Jumlah sampel yang besar tidak diperlukan jika ingin melihat pengaruh perlakuan yang lebih besar pada variabel terikat.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja karyawan. Pengukuran terhadap motivasi kerja didasarkan pada teori yang diajukan oleh

Anoraga yang mencakup 8 (delapan) karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja yaitu : perasaan senang dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, usaha memperoleh hasil yang maksimal, adanya kegairahan dalam bekerja, mengembangkan tugas dan dirinya, meningkatkan prestasi, bertanggung jawab, dan kesadaran dalam bekerja. Penilaian terhadap komponen variabel terikat tersebut dibuat menggunakan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju) dan STS (sangat tidak setuju).

Penilaian respon berkisar dari angka 1 hingga angka 4 dengan ketentuan sebagai berikut ;

a.1. Untuk aitem *favourable* maka ;

- (1) Nilai 4 (empat) jika jawaban SS (sangat setuju)
- (2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban S (setuju)
- (3) Nilai 2 (dua) jika jawaban TS (tidak setuju)
- (4) Nilai 1 (satu) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)

b.1. Untuk aitem *unfavourable* maka ;

- (1) Nilai 4 (empat) jika jawaban STS (sangat tidak setuju)
- (2) Nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (tidak setuju)
- (3) Nilai 2 (dua) jika jawaban S (setuju)
- (4) Nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat setuju)

Blue print skala motivasi sebelum *try out* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
***Blue Print* skala motivasi**
Sebelum Try Out

No	Komponen Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Perasaan senang dalam bekerja	1, 8, 32	3, 24, 36	6
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	4, 19, 26	31, 34, 37	6
3	Usaha memperoleh hasil yang maksimal	5, 11, 29	28, 30, 33	6
4	Adanya kegairahan dalam bekerja	10, 14, 15	13, 21	5
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	6, 23	17, 18, 22	5
6	Meningkatkan prestasi	2, 12, 39	25, 35, 38	6
7	Bertanggung jawab	27, 40, 41	7, 20	5
8	Kesadaran dalam bekerja	16	9	2
Jumlah		21	20	41

2. Uji coba alat ukur

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu (*try out*) kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor SBU Sei Galuh yang berjumlah 18 orang. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) sehingga mendapatkan aitem–aitem yang layak untuk dipakai sebagai alat ukur. Alat ukur yang diuji pada penelitian ini adalah alat ukur untuk variabel motivasi kerja karyawan .

a. Validitas

Konsep validitas adalah sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan

error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh lewat alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor sesungguhnya (Azwar, 2005). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas dengan teknik *Korelasi Product Moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi product moment
- N : jumlah subjek
- x : jumlah skor aitem
- y : jumlah skor total
- $\sum x^2$: jumlah kuadrat skor tiap aitem
- $\sum y^2$: jumlah kuadrat skor total aitem
- $\sum xy$: jumlah hasil perkalian skor tiap aitem

Dari perhitungan melalui komputerisasi, variabel motivasi kerja diperoleh kolerasi aitem total (r_{xy}) yang berkisar antara -0.381 – 0.832. Dari 41 aitem yang diuji cobakan, terdapat 32 aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total di atas 0,30. Dengan kata lain terdapat 32 aitem yang shahih dan 9 aitem yang gugur.

Adapun bentuk *blue print* terbaru dari skala motivasi kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2
***Blue Print* skala motivasi**
Setelah Try Out

No	Komponen Indikator	Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Perasaan senang dalam bekerja	1, 8, 24	3, 28	5
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	4, 17	23, 26, 29	5
3	Usaha memperoleh hasil yang	5, 11, 22	21, 25	5

	maksimal			
4	Adanya kegairahan dalam bekerja	10, 14	13	3
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	6, 20	16, 19	4
6	Meningkatkan prestasi	2, 12	27, 30	4
7	Bertanggung jawab	31, 32	7, 20	4
8	Kesadaran dalam bekerja	15	9	2
Jumlah		17	15	32

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara angka 0 hingga 1. Akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran (Azwar, 2005). Oleh karena itu jika nilai koefisien reliabilitas mendekati angka satu maka dapat dikatakan semakin tinggi reliabilitasnya.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur penelitian ini, maka rumus yang digunakan adalah Formula *Alpha* (Azwar, 2005) :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2_x} \right)$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas Alpha

k : banyaknya belahan

s^2_j : varians skor belahan

s^2_x : varians skor total

3. Metode analisa data

Metode statistik yang digunakan adalah *paired samples t-test*. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh pemberian perlakuan dengan cara membandingkan hasil test sebelum diberikan perlakuan dengan hasil tes setelah diberi perlakuan (Seniati, Yulianto & Setiadi, 2005).

Rumus *paired samples t-test* adalah :

$$t = \frac{\bar{D}}{\left[\frac{SD}{\sqrt{N}} \right]}$$

Keterangan :

t : nilai hitung
 \bar{D} : rata-rata selisih pengukuran 1 dan 2
 SD : standar deviasi selisih pengukuran 1 dan 2
 N : jumlah sampel

G. Rancangan eksperimen

1. Rancangan eksperimen

Rancangan penelitian pada penelitian ini menggunakan desain pra-eksperimental desain perlakuan ulang (*one group pre and posttest design*). Desain eksperimen ini dilakukan dengan memberikan *pretest* sebelum perlakuan diberikan dan *posttest* sesudahnya, yang dapat disimbolkan sebagai berikut:

$$(O_1) \Rightarrow (X) \Rightarrow (O_2)$$

Keterangan :

(O_1) = pengukuran sebelum *treatment* (*pretest*)
 (X) = perlakuan atau manipulasi (*treatment*)
 (O_2) = pengukuran sesudah *treatment* (*posttest*)

Efektivitas atau pengaruh dari pelatihan ESQ dilihat dari perbedaan dan besarnya selisih *score* antara *pretest* (O_1) dengan *posttest* (O_2). Karena subjek yang sama akan mengalami *pretest* dan *posttest*, yang diselingi oleh perlakuan (*treatment*). Skala motivasi kerja karyawan digunakan untuk mendapatkan skor *pretest* dan *posttest*. Bila ada perbedaan antara skor *pretest* dan skor *posttest*, dimana skor *posttest* lebih tinggi secara signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terbukti atau H_a diterima.

Seniati dkk (2005) menyebutkan validitas penelitian meliputi validitas internal dan eksternal. Validitas internal dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *proactive history*, *retroactive history*, *maturation*, *testing*, *statistical regression*, *experimental mortality*, *interaction effect*, *instrumentation effect*, *experimenter effect*, *participant sophistication*. Penulis berusaha meminimalkan beberapa faktor yang masih dapat dikontrol sehingga meningkatkan validitas internal penelitian.

Proactive history adalah faktor perbedaan individual yang merupakan faktor bawaan maupun sesuatu yang telah dipelajari sebelumnya antara lain usia, jenis kelamin, kepribadian, sikap, dan lain-lain. Usia dianggap faktor yang berpengaruh pada penelitian ini. Kontrol terhadap usia dilakukan dengan teknik konstansi karakteristik subjek yaitu *blocking* dengan menyamakan usia subjek yaitu 30-45 tahun.

Statistical regression dapat terjadi apabila alat ukur yang digunakan tidak reliabel sehingga menyebabkan ketidak konsistenan skor subjek antara *pretest* dan *posttest*. Pada penelitian ini alat ukur skala motivasi melalui proses *tryout*.

Instrumentation effect berhubungan dengan tingkat validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini kontrol pada *instrumentation effect* dilakukan dengan melakukan *tryout* alat ukur pada sekelompok karyawan *tryout*.

Experimenter effect berkaitan dengan interaksi antara eksperimenter dan subjek penelitian. Penulis sebagai eksperimenter berusaha tidak melakukan interaksi yang dekat dengan subjek penelitian selama penelitian berlangsung. Penulis juga belum pernah mempunyai pengalaman kontak secara intens dengan para subjek penelitian.

2. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian ini dirancang dalam serangkaian langkah yang meliputi: penyusunan instrumen penelitian, *briefing* bersama *team training* ESQ Jakarta, pengambilan data *pretest*, pemberian perlakuan dan pengambilan data *posttest*.

Peneliti hanya melihat dan mengamati sejauh mana efektivitas *training* ESQ terhadap motivasi kerja karyawan, materi dan *trainer* selama *training* ESQ adalah standar materi dan *trainer* yang ditugaskan oleh ESQ *Leadership Center* Jakarta.

Pengambilan data *pretest*. Tahap ini dilakukan oleh penulis. Prosedur pengambilan data diupayakan semaksimal mungkin hingga meningkatkan validitas internal penelitian. Prosedur tersebut termasuk cara administrasi, pendekatan dengan subjek hingga melakukan skoring.

Pemberian perlakuan. Perlakuan diberikan pada karyawan yang mengikuti *training ESQ Way 165*. Perlakuan diberikan selama tiga hari pada tanggal 12 – 14 Desember 2009 yang dimulai pukul 07.00-18.00 wib di Hotel Pangeran.

Pengambilan data *posttest*. Pengambilan data *posttest* dilakukan tiga hari setelah pemberian perlakuan. Pengambilan data ini dilakukan oleh penulis.

Selain itu selama pemberian perlakuan, peneliti juga menjadi observer. Tugas observer adalah mengamati dan mencatat segala hal yang terjadi selama proses berlangsungnya *pretest* dan *posttest* serta saat pemberian perlakuan. Beberapa hal yang dicatat adalah respon subjek, respon fasilitator terhadap subjek penelitian maupun kejadian khusus yang mungkin terjadi saat pemberian perlakuan berlangsung.

3. Modul *Training ESQ Way 165*

Perlakuan pada penelitian ini adalah pemberian *training ESQ way 165* kepada karyawan. Adapun modul *training ESQ Way 165* adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Modul *Training ESQ Way 165*

No	Materi	Output
1	Pengenalan ESQ	Alasan butuh ESQ
2	Perjalan Ke luar Angkasa	Kesadaran Alam Semesta
3	Perjalan Ke dalam Diri	Pengenalan nilai dasar & Pengendalian Spiritual
4	Proses Penjernihan Pikiran	Berpikir Spiritual
5	Prinsip Bintang	Komitmen Sipritual
6	Prinsip Malaikat	Integritas Tertinggi
7	Prinsip Kepemimpinan	Kepemimpinan Spiritual
8	Prinsip Pembelajaran	Pengembangan

		Berkesinambungan
9	Prinsip Visi	Visi Tertinggi
10	Prinsip Keteraturan	Sinergi Tertinggi
11	Pernyataan Misai	Menyatakan Misimu
12	Pembangunan Karakter	Membangun Karaktermu
13	Pengendalian Diri	Mengendalikan Langkahmu
14	Kolaborasi Strategi	Membangun Sinergimu
15	Aksi Total	Mari Bergerak

4. Jadwal Penelitian

Rincian kegiatan dan jadwal penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Rincian dan Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Masa Pelaksanaan
A. Persiapan	
1. Pengajuan Sinopsis	Maret 2009
2. Pengarahan Sinopsis	Maret 2009
3. Pengarahan proposal	22 April 1009 – 03 Juni 2009
4. Seminar proposal	07 Juli 2009
5. Perbaikan setelah seminar proposal	29 Juli 2009
6. Konsultasi Instrumen (Alat Ukur)	20 Oktober 2009
7. Uji coba Isntrumen (Alat ukur)	30 November 2009
B. Pemberian Perlakuan	12 – 14 Desember 2009
C. Pengumpulan Data	11 – 17 Desember 2009
D. Pengolahan / Analisis Data	20 Desember 2009
E. Ujian Munaqasyah	28 April 2010

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan skala kepada subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu peserta yang mengikuti training *ESQ* yang berjumlah 7 orang bertempat di Hotel Pangeran Pekanbaru dimulai dari tanggal 12 – 14 Desember 2009. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara statistik dengan lebih mendalam untuk mengetahui efek pemberian perlakuan (*treatment*).

Data yang diperoleh dalam penelitian, diproses dan dianalisa dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 15 for *Windows*.

B. Uji Asumsi

Pelaksanaan analisa data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisa memenuhi syarat agar data dapat dianalisis dengan analisis *Correlated data t-test* atau *paired samples t-test*. Uji asumsi terdiri dari uji deskripsi data dan uji normalitas data.

Pengujian deskripsi dan normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15 for *Windows*.

1. Deskripsi Data

Perbedaan rerata skor diperoleh dari respon subjek melalui *pre-test* dan *post-test* pada skala motivasi kerja. Rerata skor *pre-test* adalah 99,57 sedangkan rerata pada skor *post-test* adalah 100,85. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Nilai Rerata (*mean*) *Pre Test* dan *Post Test*
Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	99.5714	7	8.71507	3.29399
	posttest	100.8571	7	8.93362	3.37659

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan rerata data antara sebelum diberikan perlakuan dan sesudah diberi perlakuan.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran yang bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian. Salah satu cara untuk melihat normalitas sebaran adalah dengan melihat rasio antara kecondongan kurva (*skewness*) dan kerampingan kurva (*kurtosis*). Jika rasio keduanya berada dalam atau mendekati -2 sampai +2 maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal (Hartono, 2005). Berdasarkan uji normalitas SPSS 15 For Windows, didapatkan hasil sebagai berikut: ***Pretest*** adalah Rasio *Skewness* = $0,242 / 0,794 = 0,304$ dan Rasio *Kurtosis* = $0,794 / -1,953 = -1,230$. ***Posttest*** adalah Rasio *Skewness* $1,333 / 0,794 = 1,678$ dan Rasio *Kurtosis* = $1,500 / 1,587 = 0,945$.

Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dalam penelitian ini berada dalam rentang -2 sampai +2, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran datanya normal. Untuk melihat apakah sebaran data normal atau tidak yaitu dengan melihat bentuk kurva. Distribusi normal digambarkan oleh kurva yang berbentuk lonceng (Azwar, 2003), lihat lampiran (histogram).

Penelitian ini tidak menggunakan uji homogenitas karena subjek berada dalam satu kelompok yang sama (penelitian tidak menggunakan kelompok pembanding), sedangkan uji homogenitas itu sendiri dimaksudkan untuk membuktikan bahwa masing-masing subjek dalam kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya tidak menunjukkan adanya perbedaan varian yang signifikan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t. Peneliti menggunakan uji-t untuk mengetahui efektif atau tidak efektifnya *training ESQ way 165* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis ternyata *training ESQ way 165* tidak efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil *pretest* dan *posttest* yang diberikan kepada karyawan, sebagaimana hasil analisis data dengan uji-t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisa Data dengan Uji t
Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
				Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Mean	Std. Deviation			
Pair 1	pretest - posttest	-1.28571	6.36957	2.40747	-7.17658	4.60516	-.534	6	.613

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil uji-t terhadap skor *pre-test* dan *post-test* adalah -0,534 dengan batas ambang (df) = 6 dan signifikansi 0,613. Hartono (2005) menyatakan bahwa kaidah untuk menentukan signifikansi adalah jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis nihil ditolak, jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis nihil diterima. Dalam penelitian ini probabilitas yaitu 0,613 lebih besar dari 0,05 ($0,613 > 0,05$), artinya hipotesis ditolak.

Dari hasil analisa tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *training ESQ way 165* tidak efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dari skor rerata *pre-test* dan *post-test*nya dan berarti hipotesa ditolak. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbandingan skor rerata *pre-test* (99,571) dan skor *post-test* (100,857). Kesimpulan yang dapat diambil adalah: pemberian *treatment (training ESQ way 165)* kurang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

C. Analisis Tambahan

1. Kategorisasi Subjek

Menurut Azwar (2004) sisi diagnostik suatu proses pengukuran atribut psikologi adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Untuk memberikan makna yang memiliki nilai diagnostik, terlebih dahulu skor skala perlu diderivasi dan diacukan pada suatu norma kategori.

Pada skala motivasi kerja karyawan pengelompokan subjek dilakukan dengan membuat 2 kategori, yaitu tinggi, dan rendah. Sehingga setiap kelompok

memiliki jarak 1,5 SD. Gambaran empiris variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Gambaran Empiris Skala Motivasi Kerja Karyawan
Pre Test dan Post Test

Item	Nilai minim	Nilai maks	Range	Mean	Standar deviasi
32	32	128	96	80	16

Skor tertinggi yang diperoleh responden adalah 128, skor minimum 32, sehingga rentan skor adalah $128 - 32 = 96$. Rata-rata empiris $(128 + 32) / 2 = 80$ standar deviasi $(128 - 32) / 6 = 16$ (dalam Azwar, 2004).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 8
Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Karyawan Pre Test

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah $32 \leq X \leq 64$	0	0
Sedang $64 \leq X \leq 96$	3	42,86
Tinggi $96 < X \leq 128$	4	57,14
Jumlah	7 orang	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi diatas menunjukan skala motivasi kerja karyawan *Pre Test*, subjek yang berada pada kategori rendah 0 orang, untuk subjek yang berada pada kategori sedang 3 orang (42,86%) dan subjek yang berada pada kategori tinggi 4 orang (57,14%) dari kategori keseluruhan, kategori subjek pada skala motivasi kerja karyawan *Pre Test* cenderung bergerak dari sedang ketinggi maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sebelum perlakuan tergolong tinggi.

Tabel 9
Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Karyawan Post Test

Kategori		Frekuensi	Persentase
Rendah	$32 \leq X \leq 64$	0	0
Sedang	$64 \leq X \leq 96$	3	42,86
Tinggi	$80 < X \leq 128$	4	57,14
Jumlah		7 orang	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas menunjukkan skala motivasi kerja karyawan *Post Test*, subjek yang berada pada kategori rendah 0 orang, untuk subjek yang berada pada kategori sedang 3 orang (42,86%) dan subjek yang berada pada kategori tinggi 4 orang (57,14%) dari kategori keseluruhan, kategori subjek pada skala motivasi kerja karyawan *Post Test* cenderung bergerak dari sedang ke tinggi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sesudah perlakuan (*treatment*) tergolong tinggi.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis uji t, maka penelitian ini menunjukkan bahwa *training ESQ Way 165* tidak efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan nilai t pada *paired samples test* sebesar -0,534.

Training ESQ Way 165 adalah *training* kepemimpinan dan pengembangan kepribadian dalam membentuk karakter tangguh yang memadukan konsep kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) secara terintegrasi dan transendental dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Analisa permasalahan, hipotesa nilai dasar, kajian solusi, dan pembuktiannya, pada hakekatnya adalah sebuah persepsi universal terhadap esensi peranan spiritualitas. Artinya, proses itu dilakukan oleh tiga kecerdasan berbeda, yaitu IQ, EQ dan SQ. Sesungguhnya persenyawaan ketiga konsep kecerdasan itu dalam satu kesatuan utuh merupakan wujud dari sebuah karakter yang berkepribadian tangguh.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan spiritual dengan motivasi kerja adalah apabila karyawan dapat mensinergikan ketiga kecerdasan yang dimiliki sebagai modal dasar manusia yang menjadi pusatnya kecerdasan spiritual, maka mereka akan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini disebabkan karena karyawan mengerti akan makna dari pekerjaannya dan karyawan memiliki kesadaran dari diri mereka sendiri.

Menurut Syadam (dalam Siregar, 2007) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor *intern* yang berasal dari dalam diri karyawan

Faktor *intern* yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Kematangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan
- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kelelahan dan kebosanan
- f. Kepuasan kerja

2. Faktor *ekstern* dari luar diri karyawan

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri pegawai antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Kepemimpinan
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

Syah (2005) secara lebih rinci menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar individu. Terdapat tiga faktor yaitu faktor internal, eksternal dan pendekatan belajar. Faktor internal berkaitan dengan faktor dalam diri yakni keadaan fisiologis dan psikologis. Aspek fisiologis berupa kondisi umum jasmani dan *tonus* (ketegangan otot) yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi-sendi dapat mempengaruhi semangat dan intensitas seseorang mengikuti proses belajar.

Aspek psikologis berupa tingkat kecerdasan, sikap, minat dan motivasi. Faktor eksternal berkaitan dengan faktor lingkungan sosial dan lingkungan non sosial. Lingkungan sosial antara lain guru atau trainer, teman, masyarakat dan tetangga, sedangkan lingkungan nonsosial antara lain gedung, rumah, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar. Faktor pendekatan belajar merupakan segala cara atau strategi yang digunakan dalam menunjang efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran materi tertentu.

Biggs (dalam Syah, 2005) mengemukakan tiga tingkatan pendekatan belajar. *Surface approach* adalah memusatkan pada rincian-rincian materi dan mereproduksi secara persis. *Deep approach* memiliki strategi memaksimalkan pemahaman dengan berfikir, banyak membaca dan diskusi. *Achieving approach* memiliki strategi mengoptimalkan pengaturan waktu dan studi.

Putri (2010) mengemukakan ada beberapa faktor yang berpotensi mengakibatkan gagalnya suatu training:

1. Tidak adanya analisa kebutuhan *training*

Seringkali perusahaan melakukan *training* sebelum melakukan *training needs analysis*. Tujuan yang ingin dicapai oleh training jadi kurang tepat sasaran, sehingga *training* sendiri tidak bisa menyelesaikan masalah yang sebenarnya terjadi.

2. *Trainee* kurang siap

Kesalahan yang juga umum adalah perusahaan mengirimkan orang yang salah untuk mengikuti *training*. Orang tersebut sebenarnya kapasitasnya kurang untuk dapat menerima materi *training*, namun kemudian dipaksakan. Sehingga, akhirnya justru ia tidak dapat mengaplikasikan hasil training tersebut dalam pekerjaannya, karena memang ia kurang memahaminya.

3. Sekedar menghabiskan anggaran

Setiap tahun, tentunya perusahaan mengalokasikan anggaran untuk *training*. Kadang, *training* diselenggarakan lebih sekedar untuk

menghabiskan anggaran tersebut, bukannya menjembatani keahlian dan pengetahuan.

4. Penyampaian *training* kurang tepat

Kesalahan yang juga umum adalah penyampaian *training* yang kurang tepat. Misalnya, penyampaian hanya satu arah, dan kurang meluangkan waktu untuk tanya jawab dan diskusi. Kemudian, metode yang digunakan juga kurang tepat, seperti hanya menyuguhkan teori saja, tanpa *experiential learning* atau praktik.

5. Tidak adanya *coaching* lebih lanjut

Suatu *training* baru bermanfaat jika kemudian diaplikasikan ke dalam pekerjaan. Hanya saja, perusahaan seringkali tidak memberikan *coaching* lebih lanjut kepada karyawan mengenai bagaimana pengaplikasian hasil dari *training* ke dalam pekerjaannya. Padahal, mungkin saja karyawan masih bingung mengenai bagaimana menguasai materi dalam *training* ini dan butuh *coaching* lebih lanjut. Sehingga, akhirnya *training* tersebut sia-sia karena tidak diimplementasikan dalam pekerjaan.

6. Tidak adanya evaluasi

Kesalahan lainnya yakni tidak adanya evaluasi setelah *training*. Evaluasi setelah *training* dilakukan dua kali, yakni pertama untuk mengukur apakah materi *training* sudah sesuai dan dapat dicerna peserta *training*, lalu kedua mengukur apakah *training* diimplementasikan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Evaluasi mutlak harus dilakukan, untuk melihat apakah *training* benar-benar menuai manfaat atau tidak.

Selain itu Chandra (2010) mengemukakan faktor yang menyebabkan gagalnya suatu *training*, yaitu:

1. Melihat biaya yang dikeluarkan untuk menyelenggarakan *training* sebagai pengeluaran, bukan investasi

Sikap skeptis seperti ini akan menumbuhkan asumsi bahwa apapun hasilnya, menyelenggarakan *training* atau mengirim karyawan ke *training* adalah kegiatan yang akan menghabiskan biaya perusahaan. Dampaknya, atasan malas untuk mengembangkan program atau memilih *training* yang tepat bagi karyawan. Sementara dengan melihat bahwa uang yang dikeluarkan adalah investasi yang akan memberikan kontribusi positif di masa yang akan datang, atasan akan lebih antusias dan komitmen dalam membuat program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

2. Gagal melihat kebutuhan karyawan

Seringkali karyawan dikirimkan ke sebuah pelatihan yang tidak berhubungan langsung dengan pembagian tugas mereka. Tentu saja mereka membutuhkan waktu untuk mengaplikasikan hasil pelatihan yang didapatkan atau bahkan tidak ada kesempatan untuk mengaplikasikannya.

3. Alasan yang salah

Seringkali perusahaan mendapat ‘jatah’ kursi sebuah *training* secara gratis, baik karena hubungan bisnis atau lainnya. Didesak dengan *deadline* untuk mengirimkan utusan ke *training* tersebut, atasan menunjuk siapa saja tanpa memperhitungkan konten, aplikabilitas dan kebutuhan karyawan yang bersangkutan. Hasilnya, karyawan yang merasa dia hanya membuang-

buang waktu karena *training* yang diikuti tidak berguna bagi kerja rutin yang ia lakukan.

4. Tidak mengkomunikasikan tujuan dari training

Sebelum karyawan dikirim untuk mengikuti sebuah pelatihan hendaklah memberikan penjelasan tentang perubahan, ilmu atau keterampilan yang didapat. Jelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan memoles keterampilannya agar ia dapat berkembang dalam perusahaan.

5. Program *training* tidak dapat ditransferkan dalam tugas sehari-hari

Walaupun *training* berkaitan langsung dengan pembagian tugas karyawan, seringkali materi *training* tidak digunakan untuk meningkatkan kinerja karena metode yang dipakai di perusahaan berbeda. Sebuah penelitian bahkan menunjukkan bahwa hanya sekitar 10 % - 20 % dari materi *training* yang diaplikasikan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada tidak efektifnya *training ESQ way 165* terhadap motivasi kerja karyawan. Faktor internal berkaitan dengan kebutuhan yaitu peserta merasa sudah memiliki motivasi yang tinggi sehingga kurang merasa membutuhkan hal yang baru sehingga berpengaruh terhadap minat dan motivasinya. Faktor eksternal berkaitan dengan aspek sosial yaitu teman. Teman mempengaruhi selama peserta mengikuti *training* tersebut, lebih banyak berbicara dengan teman membuat konsentrasi terganggu. Aspek nonsosial berkaitan dengan suasana yang dirasa kurang nyaman oleh peserta antara lain ruangan yang terlalu dingin, sehingga peserta sering terlihat keluar masuk ruangan, di luar ruangan sedikit gaduh.

Trainee yang kurang siap dalam mengikuti *training* juga mempengaruhi hasil *training* itu sendiri karena karyawan yang akan menerima materi *training* tersebut mampu atau tidak dalam memahami. Tidak adanya evaluasi dari perusahaan juga akan mempengaruhi efektif atau tidaknya *training* tersebut.

Jika penjelasan di atas dikaitkan dengan pemberian *training ESQ way 165*, maka akan lebih baik jika *training ESQ way 165* disosialisasikan lebih awal, baik dari pihak *ESQ Leadership Center* maupun pihak perusahaan yang akan mengutus karyawannya untuk mengikuti *training* tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti *training ESQ way 165*. Artinya, *training ESQ Way 165* kurang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hal ini berarti pada penelitian ini *training ESQ way 165* tidak efektif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan. Saran-saran yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Saran praktis ditujukan pada *ESQ Leadership Center*, sebagai lembaga terkait diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang kurang mendukung *training* tersebut. Bagi perusahaan yang akan mengirimkan karyawannya untuk mengikuti *training ESQ way 165* hendaknya mensosialisasikan terlebih dahulu dan menyampaikan tujuan yang akan diharapkan dan dicapai setelah mengikuti *training* tersebut.
2. Saran teoritis ditujukan pada peneliti selanjutnya untuk melihat keefektifan *training ESQ way 165* maka diharapkan untuk lebih memperluas dikaitkan

dengan variabel yang lainnya seperti berpikir positif, kecemasan, kesadaran diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: Arga.
- _____. 2001. *Rahasia Sukses Membangun ESQ Berdasarkan Rukun Iman dan Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- _____. 2008. *Booklet ESQ Leadership Training*. Tidak diterbitkan.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asliani. 2008. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Siak Raya Timber*. Skripsi: Tidak diterbitkan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (3rd ed), Jakarta: Kencana.
- Chandra. 2010. Faktor Yang Menyebabkan Gagalnya Suatu Training. *Jurnal*. http://id.jobsdb.com/ID/EN/V6HTML/JobSeeker/Resources/executive/chandra/tak_berubah.htm. Diakses pada tanggal 26 Janurai 2010.
- Goleman, Daniel. 2004. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hartono. 2005. *SPSS Analisis Data Statistik dan Penelitian dengan Komputer*. Yogyakarta: Aditya Media LSK2P.
- Hasibuan, Melayu S. P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. Mandar Maju.
- Materi Training ESQ Way 165. 2005. ESQ Leadership Center Jakarta.
- Mujib, Abdul, dkk. 2002. *Nuansa-Nuansa Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.
- Munandar. S, Ashar. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Putri. 2010. Faktor Yang Berpotensi Mengakibatkan Gagalnya Suatu Training. *Jurnal*. <http://www.managementfile.com/column.php?page=hr&id=1977>. Diakses pada tanggal 26 Januari 2010.
- Rivai, Veizal. 2004. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Seniati, Liche. Yulianto, Aries. & Setiadi, N. Bernadete. 2005. *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Duma. 2007. *Perbedaan Kecerdasan Emosional Antara Mahasiwa yang Melaksanakan Puasa (Wajib & Sunat) Secara Teratur dengan yang Tidak Teratur*. Skripsi: Tidak diterbitkan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Solihin, M. 2006. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Agresi pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Multi Mekanik Masmur*. Skripsi: Tidak diterbitkan. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.

Susanti, Hendra. 2006. *Peranan OrangTua Dalam Membina Kecerdasan Spiritual Anak Dalam Keluarga*. Skripsi: Tidak diterbitkan. Sekolah Tinggi Agama Islam Sumatera Barat.

Syah, Muhibbin. (2005). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. (Rev. ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

LAMPIRAN B

TABULASI SKOR MENTAH TRYOUT

LAMPIRAN C

TABULASI SKOR MENTAH PENELITIAN

LAMPIRAN D

HASIL Uji VALIDITAS

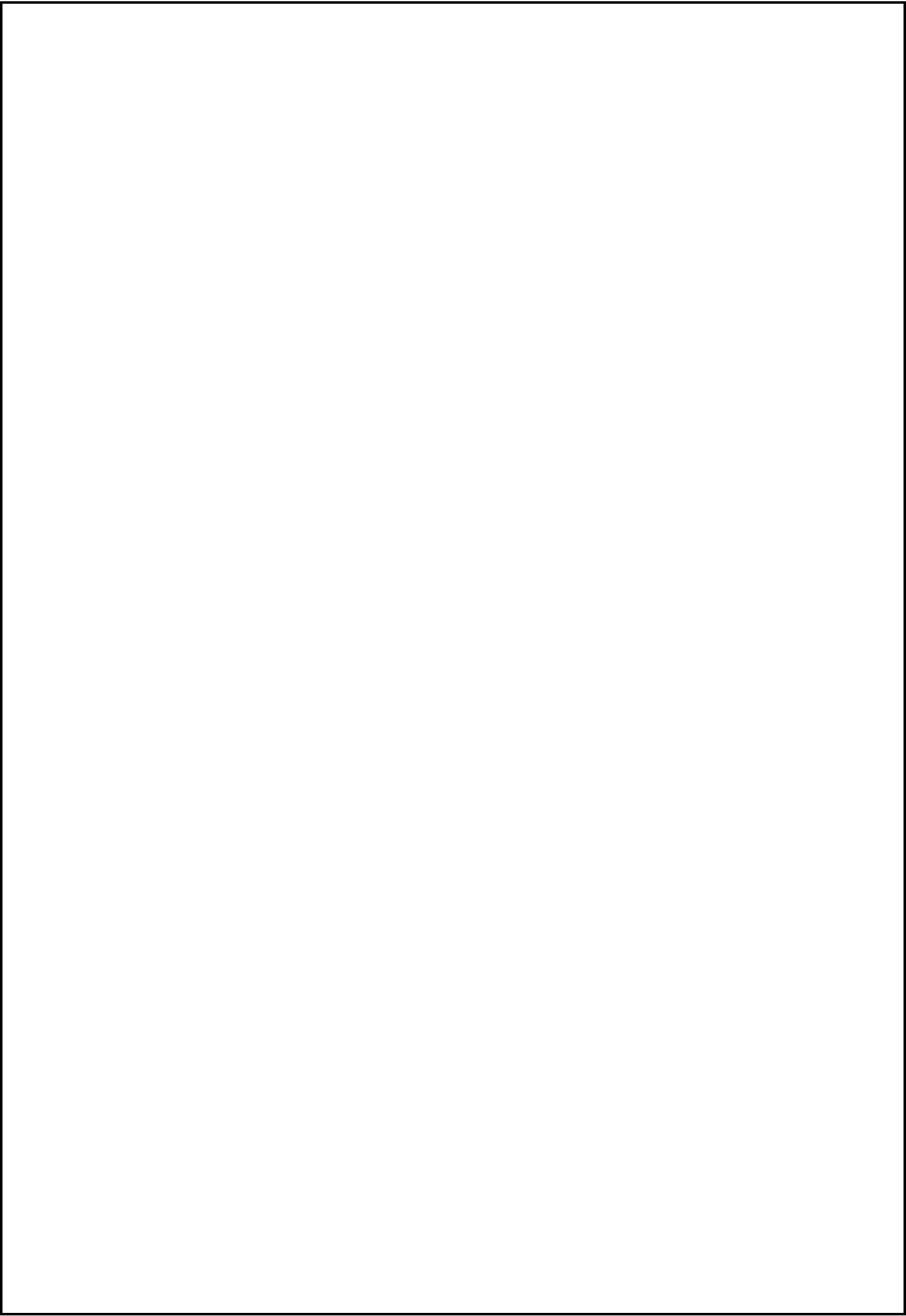
LAMPIRAN E

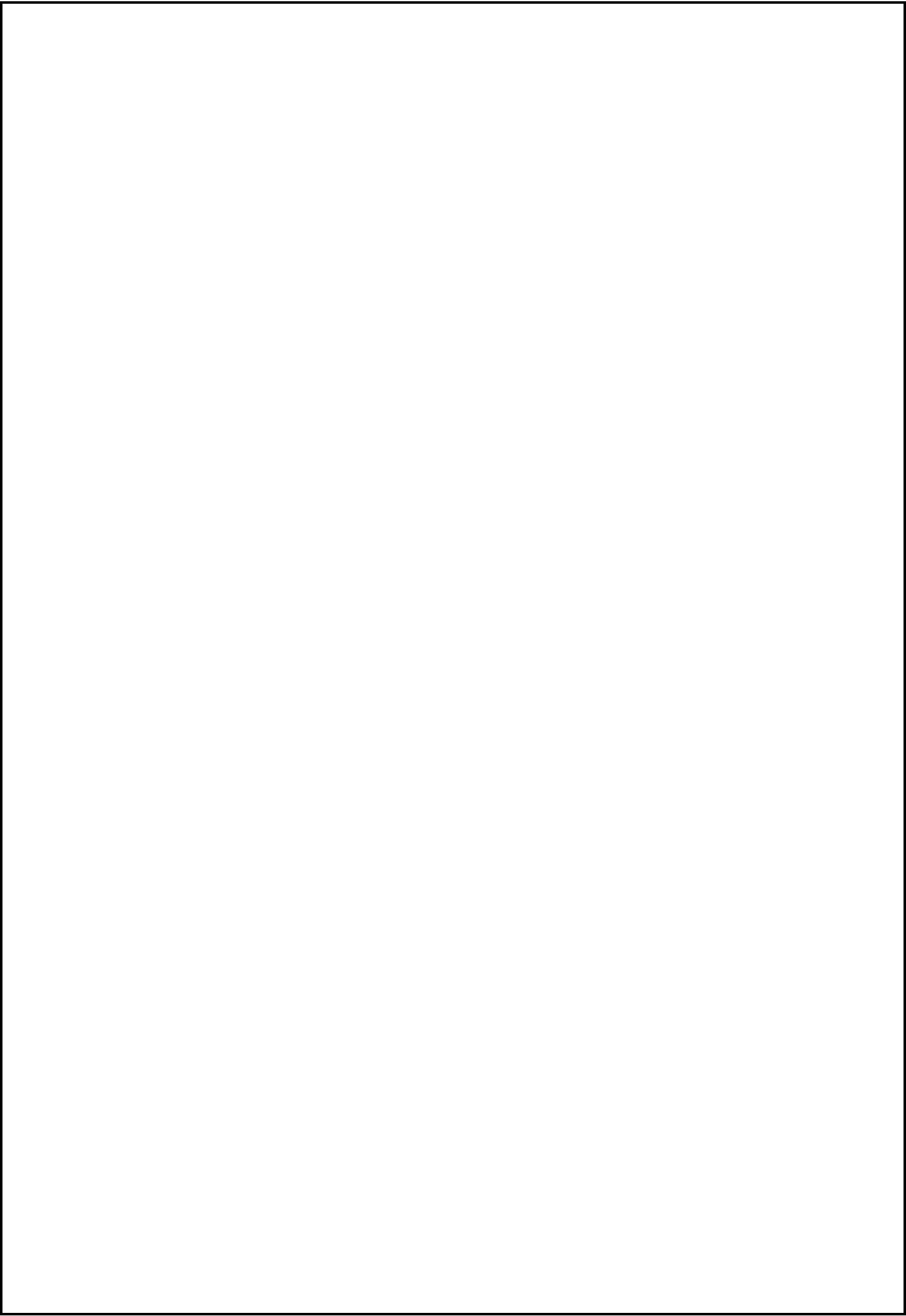
HASIL Uji RELIABILITAS

LAMPIRAN F

HASIL UJI T-TEST

LAMPIRAN G
SURAT-SURAT





Nama :
Telepon :
Jabatan :

Assalamualaikum wr, wb

Perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk sekiranya dapat meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan Bapak/Ibu, guna mengisi sejumlah pernyataan yang saya lampirkan berikut ini.

Perlu sekiranya Bapak/Ibu ketahui bahwa skala ini bertujuan untuk pengumpulan data penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir. Jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penelitian ini.

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan pendapat karena kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sangat dijaga. Pilihlah jawaban yang sesuai karena semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah benar, sepanjang itu menggambarkan diri Bapak/Ibu.

Petunjuk pengisian :

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Kemudian Bapak/Ibu diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan tersebut menggambarkan diri Bapak/Ibu atau tidak dengan cara memberi tanda **checklist** ($\sqrt{}$) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

SS : Sangat setuju
S : Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini, karena kinerja saya dihargai oleh atasan	$\sqrt{}$			

Periksalah kembali pekerjaan Bapak/Ibu sebelum skala ini diserahkan, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan atau tidak diberi jawaban.

"Terimakasih dan semoga sukses"

SKALA MOTIVASI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini, karena kinerja saya dihargai oleh atasan				
2	Saya selalu bersemangat bekerja di perusahaan ini dalam kondisi apapun				
3	Saya merasa hubungan antara atasan dan bawahan agak kaku				
4	Fasilitas yang ada di perusahaan sangat menunjang pekerjaan saya				
5	Saya akan menyusun langkah-langkah perbaikan jika hasil kerja yang diperoleh belum maksimal				
6	Bagi saya bekerja di perusahaan adalah untuk mewujudkan kemajuan perusahaan				
7	Terkadang saya takut untuk menghadapi pekerjaan apabila diawasi oleh atasan				
8	Walaupun lokasi perusahaan jauh dari tempat tinggal saya, namun saya tetap bersemangat untuk bekerja				
9	Saya baru melaksanakan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi				
10	Di tempat kerja saya selalu mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru				
11	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya				
12	Saya bekerja dengan sepenuh hati untuk meningkatkan prestasi				
13	Kondisi lingkungan kerja saya, selalu membuat saya tegang				
14	Saya akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan				
15	Saya akan bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi				
16	Saya merasa tegang apabila atasan mengontrol terlalu ketat setiap apa yang saya kerjakan				
17	Saya tidak terbebani dengan semua pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan				
18	Saya merasa terpaksa melakukan tugas yang diberikan kepada saya				
19	Saya bekerja di perusahaan ini hanya untuk menghasilkan uang / upah				
20	Saya akan berusaha melaksanakan tugas dengan kreativitas				
21	Saya tidak perlu memeras tenaga untuk mengejar hasil yang maksimal, karena belum tentu menguntungkan diri saya				
22	Saya akan mengambil langkah-langkah untuk perbaikan jika hasil pekerjaan belum maksimal				
23	Saya sulit melakukan pekerjaan dengan optimal karena fasilitas kurang mendukung				

24	Ketika mendapat perintah dari atasan maka dengan senang hati saya melaksanakannya				
25	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya tidak membutuhkan metode-metode tertentu				
26	Saya merasa tidak nyaman dengan situasi dan interaksi antar sesama karyawan di perusahaan				
27	Kegagalan yang pernah saya lakukan sebelumnya membuat semangat saya berkurang dalam melaksanakan tugas				
28	Saya merasa terbebani jika mendapat perintah dari perusahaan				
29	Seharusnya saya mendapatkan gaji yang lebih memadai, jika berpatokan pada jenis pekerjaan saya				
30	Saya tidak bersemangat di perusahaan ini karena setiap pekerjaan saya selalu disalahkan oleh atasan saya				
31	Saya akan bekerja seoptimal mungkin walaupun tidak diawasi oleh atasan				
32	Saya akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan				

TABULASI DATA MENTAH

Subjek	Nomor Aitem																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	4	2	1	4	2	1	4	4	2	4	4	2	4	1	2	2
	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4	4	4
	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	1	3	1	1	3	4	4	4	3	3	4
	6	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
	7	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
	8	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	1	3	2	3
	9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4
	10	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3
	11	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
	14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3
	16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4
	17	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

TABULASI SKOR PRE-TEST

Subjek	Nomor Aitem																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3
6	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3

Validity

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	124.8333	195.912	.740	.916
VAR00002	125.0000	195.882	.766	.916
VAR00003	125.5556	203.085	.288	.921
VAR00004	125.1111	195.516	.733	.916
VAR00005	124.7222	200.330	.738	.917
VAR00006	124.9444	198.056	.637	.917
VAR00007	125.0000	202.588	.596	.918
VAR00008	125.0000	196.706	.840	.916
VAR00009	124.8889	206.105	.320	.920
VAR00010	125.1667	198.500	.489	.919
VAR00011	125.1667	200.971	.478	.919
VAR00012	124.6667	201.529	.675	.918
VAR00013	125.1667	202.382	.575	.918
VAR00014	125.6111	205.075	.252	.921
VAR00015	124.8333	202.029	.599	.918
VAR00016	124.8889	206.105	.320	.920
VAR00017	125.7222	193.742	.563	.918
VAR00018	125.0000	208.706	.117	.922
VAR00019	125.3333	201.529	.370	.920
VAR00020	124.9444	205.232	.388	.920
VAR00021	126.1667	208.147	.142	.922
VAR00022	125.3889	198.016	.549	.918
VAR00023	124.9444	205.467	.371	.920
VAR00024	125.6111	204.369	.254	.922
VAR00025	125.5556	205.438	.160	.924
VAR00026	125.7222	206.095	.157	.923
VAR00027	125.5000	204.971	.198	.923
VAR00028	125.1667	193.559	.864	.915
VAR00029	124.8889	198.222	.719	.917
VAR00030	125.1111	209.281	.048	.924
VAR00031	125.7778	199.830	.398	.920
VAR00032	125.1111	201.987	.471	.919
VAR00033	125.3333	198.235	.567	.918
VAR00034	125.2778	199.154	.556	.918
VAR00035	125.1667	198.500	.489	.919
VAR00036	125.1667	191.441	.796	.915
VAR00037	125.8333	200.853	.430	.919
VAR00038	125.3333	195.059	.652	.917
VAR00039	125.0556	206.997	.226	.921
VAR00040	124.8333	205.912	.331	.920
VAR00041	124.8333	201.206	.540	.918

Validity

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	124.8333	195.912	.740	.916
VAR00002	125.0000	195.882	.766	.916
VAR00003	125.5556	203.085	.288	.921
VAR00004	125.1111	195.516	.733	.916
VAR00005	124.7222	200.330	.738	.917
VAR00006	124.9444	198.056	.637	.917
VAR00007	125.0000	202.588	.596	.918
VAR00008	125.0000	196.706	.840	.916
VAR00009	124.8889	206.105	.320	.920
VAR00010	125.1667	198.500	.489	.919
VAR00011	125.1667	200.971	.478	.919
VAR00012	124.6667	201.529	.675	.918
VAR00013	125.1667	202.382	.575	.918
VAR00014	125.6111	205.075	.252	.921
VAR00015	124.8333	202.029	.599	.918
VAR00016	124.8889	206.105	.320	.920
VAR00017	125.7222	193.742	.563	.918
VAR00018	125.0000	208.706	.117	.922
VAR00019	125.3333	201.529	.370	.920
VAR00020	124.9444	205.232	.388	.920
VAR00021	126.1667	208.147	.142	.922
VAR00022	125.3889	198.016	.549	.918
VAR00023	124.9444	205.467	.371	.920
VAR00024	125.6111	204.369	.254	.922
VAR00025	125.5556	205.438	.160	.924
VAR00026	125.7222	206.095	.157	.923
VAR00027	125.5000	204.971	.198	.923
VAR00028	125.1667	193.559	.864	.915
VAR00029	124.8889	198.222	.719	.917
VAR00030	125.1111	209.281	.048	.924
VAR00031	125.7778	199.830	.398	.920
VAR00032	125.1111	201.987	.471	.919
VAR00033	125.3333	198.235	.567	.918
VAR00034	125.2778	199.154	.556	.918
VAR00035	125.1667	198.500	.489	.919
VAR00036	125.1667	191.441	.796	.915
VAR00037	125.8333	200.853	.430	.919
VAR00038	125.3333	195.059	.652	.917
VAR00039	125.0556	206.997	.226	.921
VAR00040	124.8333	205.912	.331	.920
VAR00041	124.8333	201.206	.540	.918

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.1667	159.559	.787	.935
VAR00002	99.3333	159.647	.808	.934
VAR00003	99.8889	166.222	.315	.940
VAR00004	99.4444	160.732	.692	.935
VAR00005	99.0556	164.056	.763	.936
VAR00006	99.2778	161.859	.663	.936
VAR00007	99.3333	166.353	.602	.937
VAR00008	99.3333	160.471	.883	.934
VAR00009	99.2222	169.595	.320	.939
VAR00010	99.5000	162.853	.481	.938
VAR00011	99.5000	164.147	.523	.937
VAR00012	99.0000	165.765	.650	.937
VAR00013	99.5000	166.735	.536	.937
VAR00015	99.1667	167.206	.500	.938
VAR00016	99.2222	169.595	.320	.939
VAR00017	100.0556	158.291	.565	.937
VAR00019	99.6667	165.059	.387	.939
VAR00020	99.2778	169.507	.334	.939
VAR00022	99.7222	161.742	.575	.937
VAR00023	99.2778	169.036	.370	.939
VAR00028	99.5000	158.500	.849	.934
VAR00029	99.2222	162.301	.729	.935
VAR00031	100.1111	161.987	.481	.938
VAR00032	99.4444	166.261	.446	.938
VAR00033	99.6667	161.647	.609	.936
VAR00034	99.6111	162.369	.607	.936
VAR00035	99.5000	165.559	.355	.940
VAR00036	99.5000	155.559	.833	.934
VAR00037	100.1667	163.441	.501	.938
VAR00038	99.6667	158.471	.706	.935
VAR00040	99.1667	169.441	.329	.939
VAR00041	99.1667	165.324	.529	.937

Frequencies

Statistics

		pretest	posttest
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		99.5714	100.8571
Std. Error of Mean		3.29399	3.37659
Median		97.0000 ^a	97.0000 ^a
Mode		89.00 ^b	93.00 ^b
Std. Deviation		8.71507	8.93362
Variance		75.952	79.810
Skewness		.242	1.333
Std. Error of Skewness		.794	.794
Kurtosis		-1.953	1.500
Std. Error of Kurtosis		1.587	1.587
Range		22.00	25.00
Minimum		89.00	93.00
Maximum		111.00	118.00
Sum		697.00	706.00
Percentiles	25	92.5000 ^c	94.2500 ^c
	50	97.0000	97.0000
	75	108.0000	104.7500

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

c. Percentiles are calculated from grouped data.

Frequency Table

pretest

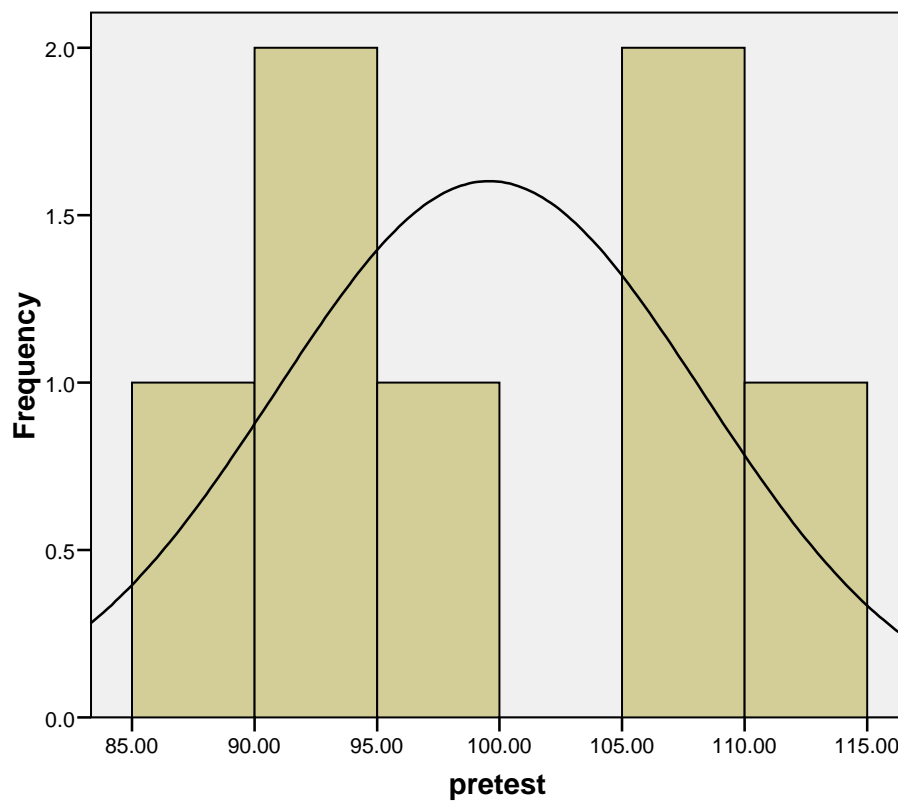
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89.00	1	14.3	14.3	14.3
	92.00	1	14.3	14.3	28.6
	94.00	1	14.3	14.3	42.9
	97.00	1	14.3	14.3	57.1
	105.00	1	14.3	14.3	71.4
	109.00	1	14.3	14.3	85.7
	111.00	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

posttest

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	93.00	1	14.3	14.3	14.3
	94.00	1	14.3	14.3	28.6
	95.00	1	14.3	14.3	42.9
	97.00	1	14.3	14.3	57.1
	104.00	1	14.3	14.3	71.4
	105.00	1	14.3	14.3	85.7
	118.00	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

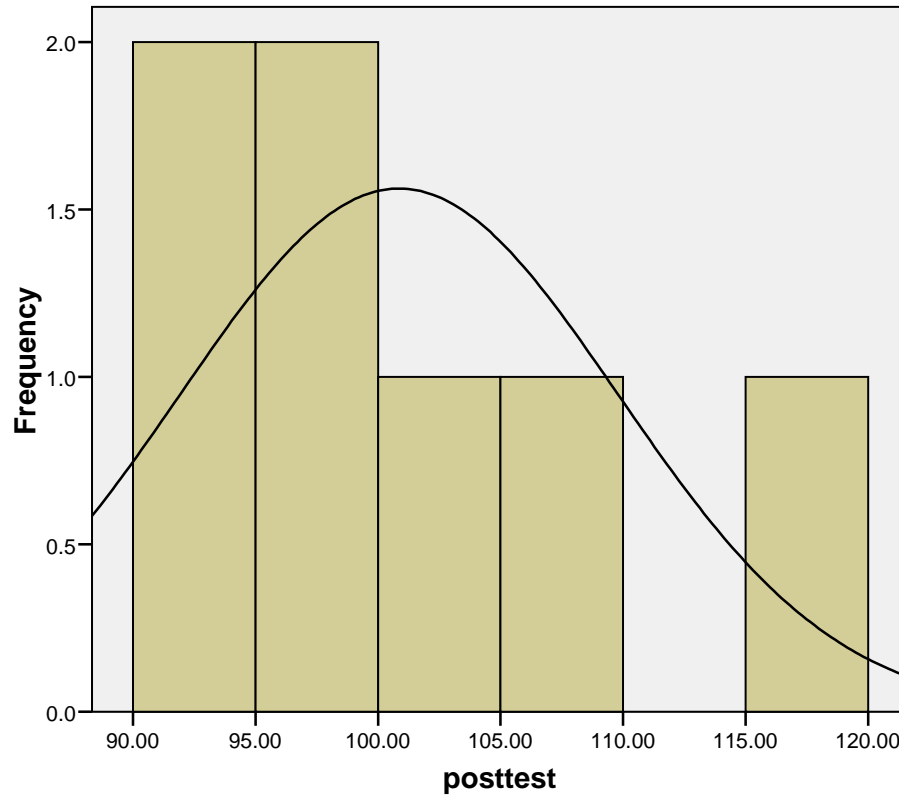
Histogram

pretest



Mean =99.57
Std. Dev. =8.715
N =7

posttest



Mean =100.86
Std. Dev. =8.934
N =7

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

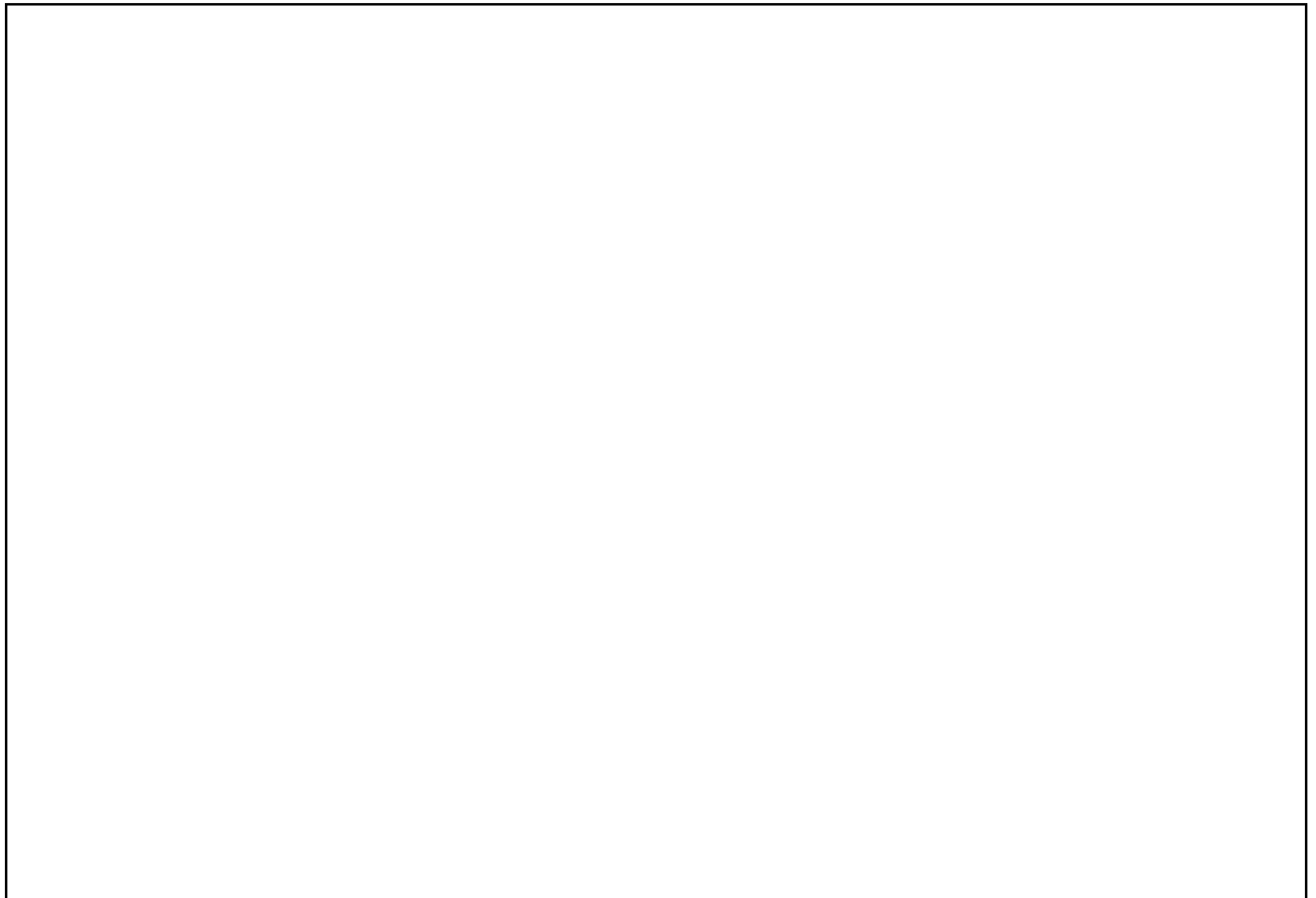
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	99.5714	7	8.71507	3.29399
	posttest	100.8571	7	8.93362	3.37659

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pretest & posttest	7	.740	.057

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
				Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Mean	Std. Deviation			
Pair 1	pretest - posttest	-1.28571	6.36957	2.40747	-7.17658	4.60516	-.534	6	.613



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.1667	159.559	.787	.935
VAR00002	99.3333	159.647	.808	.934
VAR00003	99.8889	166.222	.315	.940
VAR00004	99.4444	160.732	.692	.935
VAR00005	99.0556	164.056	.763	.936
VAR00006	99.2778	161.859	.663	.936
VAR00007	99.3333	166.353	.602	.937
VAR00008	99.3333	160.471	.883	.934
VAR00009	99.2222	169.595	.320	.939
VAR00010	99.5000	162.853	.481	.938
VAR00011	99.5000	164.147	.523	.937
VAR00012	99.0000	165.765	.650	.937
VAR00013	99.5000	166.735	.536	.937
VAR00015	99.1667	167.206	.500	.938
VAR00016	99.2222	169.595	.320	.939
VAR00017	100.0556	158.291	.565	.937
VAR00019	99.6667	165.059	.387	.939
VAR00020	99.2778	169.507	.334	.939
VAR00022	99.7222	161.742	.575	.937
VAR00023	99.2778	169.036	.370	.939
VAR00028	99.5000	158.500	.849	.934
VAR00029	99.2222	162.301	.729	.935
VAR00031	100.1111	161.987	.481	.938
VAR00032	99.4444	166.261	.446	.938
VAR00033	99.6667	161.647	.609	.936
VAR00034	99.6111	162.369	.607	.936
VAR00035	99.5000	165.559	.355	.940
VAR00036	99.5000	155.559	.833	.934
VAR00037	100.1667	163.441	.501	.938
VAR00038	99.6667	158.471	.706	.935
VAR00040	99.1667	169.441	.329	.939
VAR00041	99.1667	165.324	.529	.937

Frequencies

Statistics

		pretest	posttest
N	Valid	7	7
	Missing	0	0
Mean		99.5714	100.8571
Std. Error of Mean		3.29399	3.37659
Median		97.0000 ^a	97.0000 ^a
Mode		89.00 ^b	93.00 ^b
Std. Deviation		8.71507	8.93362
Variance		75.952	79.810
Skewness		.242	1.333
Std. Error of Skewness		.794	.794
Kurtosis		-1.953	1.500
Std. Error of Kurtosis		1.587	1.587
Range		22.00	25.00
Minimum		89.00	93.00
Maximum		111.00	118.00
Sum		697.00	706.00
Percentiles	25	92.5000 ^c	94.2500 ^c
	50	97.0000	97.0000
	75	108.0000	104.7500

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

c. Percentiles are calculated from grouped data.

Frequency Table

pretest

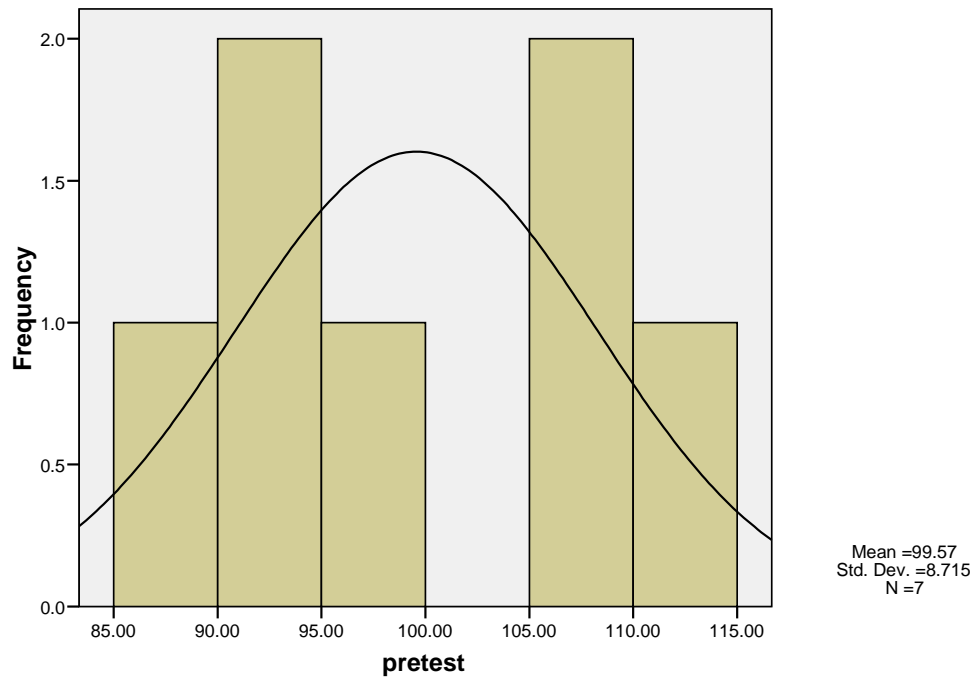
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89.00	1	14.3	14.3	14.3
	92.00	1	14.3	14.3	28.6
	94.00	1	14.3	14.3	42.9
	97.00	1	14.3	14.3	57.1
	105.00	1	14.3	14.3	71.4
	109.00	1	14.3	14.3	85.7
	111.00	1	14.3	14.3	100.0
Total		7	100.0	100.0	

posttest

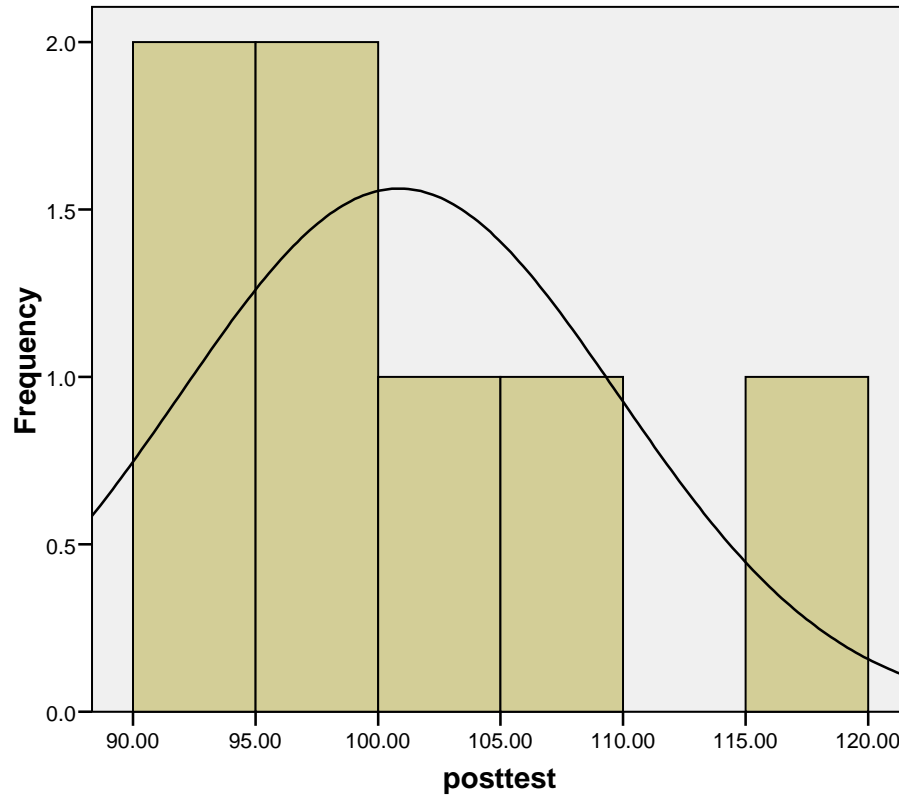
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	93.00	1	14.3	14.3	14.3
	94.00	1	14.3	14.3	28.6
	95.00	1	14.3	14.3	42.9
	97.00	1	14.3	14.3	57.1
	104.00	1	14.3	14.3	71.4
	105.00	1	14.3	14.3	85.7
	118.00	1	14.3	14.3	100.0
Total		7	100.0	100.0	

Histogram

pretest



posttest



Mean =100.86
Std. Dev. =8.934
N =7

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	99.5714	7	8.71507	3.29399
	posttest	100.8571	7	8.93362	3.37659

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pretest & posttest	7	.740	.057

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
				Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Mean	Std. Deviation			
Pair 1	pretest - posttest	-1.28571	6.36957	2.40747	-7.17658	4.60516	-.534	6	.613

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Skala Penelitian
- Lampiran B Tabulasi Skor Mentah Try Out
- Lampiran C Tabulasi Skor Mentah Penelitian
- Lampiran D Hasil Uji Validitas
- Lampiran E Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran F Hasil Uji T – Test
- Lampiran G Surat-surat

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Lahir di Pekanbaru, Riau pada tanggal 08 Desember 1986 dari ayah Kasimar dan ibu Syafrida. M. Tahun 1992 penulis mulai bersekolah di TK YLPI selama setahun, lalu tahun 1993 melanjutkan studi ke SDN 008 Pekanbaru dan menamatkan sekolah tahun 1999. Kemudian tahun 1999 penulis melanjutkan ke MTs Negeri Pekanbaru dan menamatkan studi tahun 2002. Di tahun 2002 penulis diterima di SMU Negeri 02 Pekanbaru, di kelas 3 memilih jurusan IPA dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun 2007 penulis bergabung dengan Lembaga Bahasa Asing Texas English Course sebagai pengajar, pada tahun 2009 penulis bergabung dengan Vertical Adventure. Penulis juga bergabung dengan Forum Silaturahmi Mahasiswa 165 Riau pada tahun 2007–2009, dan sebagai fasilitator GEMAH 99. Pada tahun 2009 penulis bergabung dengan Gerakan Pemuda 165 Riau.

Penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau sejak tahun 2005. Pada April 2010, penulis telah menyelesaikan kuliahnya dan mencapai gelar sarjana psikologi. Selama kuliah penulis pernah mendapatkan beasiswa ketika duduk di Semester 7 (Tahun 2008), beasiswa Kabupaten Bengkalis (Tahun 2007) dan beasiswa DIPA.

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Blue Print Skala Motivasi Sebelum Try Out	45
Tabel 2	Blue Print Skala Motivasi Setelah Try Out	46
Tabel 3	Modul <i>Training ESQ Way 165</i>	51
Tabel 4	Rincian dan Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 5	Nilai Rerata (<i>mean</i>) <i>Pre Test</i> dan <i>Pos Test</i>	53
Tabel 6	Hasil Analisa Data dengan Uji t	55
Tabel 7	Gambaran Empiris Skala Motivasi Kerja Karyawan <i>Pre Test</i> dan <i>Post Test</i>	57
Tabel 8	Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Karyawan <i>Pre Test</i>	57
Tabel 9	Kategorisasi Skala Motivasi Kerja Karyawan <i>Post Test</i>	58

